



# **Gelijke Kansen en Diversiteit 2011-2013**

Een evaluatie van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid  
aan de Vlaamse universiteiten

### Gelijke Kansen en Diversiteit 2011-2013

Een gedrukte versie van dit rapport kan u tegen betaling verkrijgen op:  
VLIR-secretariaat, Ravensteingalerij 27, B-1000 Brussel  
T +32 (0)2 792 55 00 - F +32 (0)2 211 41 99  
administratie@vlir.be - www.vlir.be

Dit rapport is elektronisch beschikbaar op de VLIR-website: [www.vlir.be](http://www.vlir.be)

Wettelijk depot D/2015/2939/1w

## Voorwoord

Voorliggend rapport beschrijft de werking rond diversiteit aan de Vlaamse universiteiten gedurende de periode 2011–2013. Het rapport biedt een overzicht vanuit het perspectief van de diversiteitsmedewerkers. Samenwerkingsverbanden met studentenvoorzieningen, studie(loop-)baanbegeleiding, onderwijs, onderzoek, personeel enz. worden kort geduid. Om het rapport zo gebruiksvriendelijk mogelijk te maken werd ervoor geopteerd om de structuur van het vorige rapport te behouden en per universiteit een overzicht te geven van de realisaties, zowel doelgroepoverschrijdend als per kansengroep. In een algemeen deel dat de instellingshoofdstukken voorafgaat, wordt getracht om via het beschikbare statistische materiaal zicht te krijgen op de populatie en het bereik van de universiteiten. De rapportage over de interuniversitaire actie vestigt de aandacht op een aantal gemeenschappelijke zorgpunten waarop de voorbije jaren sterk werd ingezet.

Omwille van het belang van het rapport als beleidsinstrument, vroeg de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen twee experts om vanuit een beschouwend perspectief hun visie te geven op het diversiteitsthema. Prof. dr. Ides Nicaise en Prof. dr. Piet Van Avermaet verrichten academisch onderzoek naar diversiteit, voeren metingen uit en kunnen hun visie beleidsmatig vertalen. Allebei gingen ze graag in op de uitnodiging, waarvoor dank. Hieronder volgt een verslag van het dubbelinterview dat door de VLIR-stafmedewerker Diversiteit begin juli 2014 werd afgenomen. Dit referentiekader kan voor de lezer een bril zijn om ontwikkelingen scherper te zien en het diversiteitsbeleid te evalueren. Tegelijk formuleren de experts aanzetten voor antwoorden op de uitdagingen die zich aandienen.

Beide professoren vertrekken vanuit de vaststelling dat de ons omringende maatschappij steeds diverser wordt – “superdiversiteit” wordt de norm – en zij stellen dat dit samengaat met een toenemende dualisering, sociale ongelijkheid en segregatie.<sup>1</sup> Zij vragen aandacht voor structurele drempels in het hoger onderwijs en benadrukken het belang van inclusieve oplossingen. Dit vraagt echter veranderingsprocessen op structureel niveau evenals een aangepaste financiering. Zij pleiten ervoor om diversiteit te hanteren als uitgangspunt bij beleidsontwikkeling. Diversiteit moet van de periferie naar de kern van onderwijs komen, hetgeen een kenmerk is van kwaliteitsdenken.

---

1 | OECD (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. OECD (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*.

**“Diversiteitsbeleid is meer dan een doelgroepenbeleid en achterstandsbestrijding. Het is een omgeving waar diversiteit als meerwaarde wordt gezien en benut.”**

Uit analyses blijkt dat bepaalde groepen *systematisch* minder kansen hebben en dat geldt ook in het hoger onderwijs. Het Vlaamse hoger onderwijs is nochtans één van de meest toegankelijke onderwijssystemen, maar de *bottle neck* situeert zich vooral in het secundair onderwijs.<sup>2</sup> Niettemin kan het hoger onderwijs de grenzen aftasten en volgens de experts is er nog beleidsruimte om meer gelijke kansen te creëren.

De registratie van doelgroepen is zinvol om hun positie in het hoger onderwijs in beeld te brengen en het beleid te monitoren. Daarbij hoort evenwel de kanttekening dat diversiteit niet alleen een groepsdimensie heeft maar ook een individuele dimensie. Een doelgroeperspectief is bijzonder relevant voor de analyse van problemen, maar de oplossingen vooronderstellen een inclusief verhaal met een brede blik en kritische reflectie. Oplossingen op maat van doelgroepen bouwen immers in de regel voort op het paradigma van het tekort (deficiëntiemodel) dat gebaseerd is op criteria van achterstand en afwijking en waarbij de verantwoordelijkheid bij het individu en haar/zijn omgeving wordt gelegd.

Wanneer aan de professoren gevraagd wordt naar een analyse van de pijnpunten leggen zij de nadruk op *structurele* drempels in het universitair onderwijs (bijv. massificatie, taaldrempels, onvoldoende afstemming tussen eindtermen secundair onderwijs en startcompetenties hoger onderwijs,...). Uiteraard doet dit niets af van de waarde van de (vaak remediërende) initiatieven die momenteel worden genomen. Doelgroepgerichte initiatieven zijn waardevol maar ze zijn maar één deel van een tweeluik. Het tweede luik wordt dikwijls pas in secundaire orde aangepakt omdat het fundamenteel is en een appel doet aan het voltallige personeel (professionalisering en attitudevorming), de organisatie en vormgeving van het onderwijs- en leerproces betreft (“leren voor diversiteit”/kritisch multiculturalisme en “leren in diversiteit”/diversiteit benutten en sociale ongelijkheid terugdringen), verschillende beleidsdomeinen aangaat en nauw gerelateerd is aan thema’s als schaalvergroting (bijv.: differentiëren wordt haast onmogelijk met 200 studenten in een bachelor-cursus, ook de begeleiding van masterproeven lijdt onder de toenemende werklast).

Daarom houden de experts een sterk pleidooi voor veranderingsprocessen op structureel niveau, dit wil zeggen voor fundamentele veranderingsprocessen op het niveau van de universiteit; goed beseffend dat trajecten van dergelijke aard enkel

---

<sup>2</sup> | Eurostat (2013), Statistics in Focus, 27/2013, “Intergenerational transmission of disadvantage statistics”, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Intergenerational\\_transmission\\_of\\_disadvantage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Intergenerational_transmission_of_disadvantage_statistics).

gerealiseerd kunnen worden op langere termijn. Universiteiten kunnen inzetten op stapsgewijze kwalitatieve veranderingsprocessen en tussentijds aantonen hoe ze drempels trachten weg te werken. Een louter kwantitatieve meting volstaat geenszins om de efficiëntie en de effectiviteit van het beleid te evalueren.

Dit alles veronderstelt ook een aangepaste financiering: voldoende middelen om een structureel, gedifferentieerd beleid te kunnen voeren; een financieringswijze waarbij a priori middelen voorzien worden via de basisfinanciering en waarbij hogeronderwijsinstellingen binnen bepaalde grenzen autonoom beslissen hoe ze de bijkomende middelen besteden. In het leerplichtonderwijs worden scholen niet alleen gefinancierd op basis van het aantal leerlingen, maar ook volgens de sociaal-etnische herkomst van de schoolpopulatie. Zou dit in het hoger onderwijs ook niet wenselijk zijn om een echte democratisering mogelijk te maken?

Onze universiteiten investeren nu terecht veel in hoogstaand en innovatief onderzoek. Medewerkers worden daartoe sterk gestimuleerd en structureel ondersteund. Onderzoek is echter niet de enige opdracht van de universiteit. Vanuit een diversiteitsperspectief zouden universiteiten ook meer moeten investeren in structurele maatregelen die de kwaliteit van het onderwijs kunnen verhogen. De werkbare recepten zijn voor een groot stuk gekend. De uitdaging is om er echt in te investeren: docenten professionaliseren en structureel ondersteunen bij het vormgeven van hun onderwijs.

***“Van de periferie naar de kern. Omgaan met diversiteit in onderwijs als kenmerk van kwaliteitsdenken”***

De visieteksten van de universiteiten dragen een diversiteitsbeleid uit waarbij inclusieve werking en specifiek doelgroepenbeleid in balans zijn. De praktijk leert evenwel dat er nog onvoldoende interne hefboomen zijn om deze benadering te operationaliseren.

Prof. Van Avermaet en prof. Nicaise verdedigen de stelling dat diversiteit van de periferie naar de kern van het onderwijs moet komen. Zolang we blijven vasthouden aan een bijna exclusieve remediërende aanpak van de zogenaamde ‘leerachterstand’ blijven de oorzaak en de verantwoordelijkheid voor het probleem nagenoeg uitsluitend bij de student en haar/zijn omgeving liggen. Beide experts dringen er sterk op aan dat diversiteit gehanteerd zou worden als uitgangspunt bij beleidsontwikkeling, in onderwijs en andere beleidsdomeinen (personeel, onderzoek enz.). Academische loopbanen zijn bijvoorbeeld zo competitief en gezinsonvriendelijk dat de genderbalans steeds mannelijker wordt naarmate men opklimt naar de top.

Kritisch nadenken over drempels en onderwijskundige uitwerking van het omgaan met diversiteit heeft niet te maken met niveauperlaging maar versterkt integendeel

de kwaliteit van het onderwijs. Naast een grondhouding is het omgaan met diversiteit ook een kwaliteitskenmerk van onderwijs. De experts illustreren dit met een aantal voorbeelden. Uit interviews met allochtone studenten komt vaak naar voren wat voor hen de kracht van formele en informele sociale netwerken was. Het versterken van lerende netwerken kan dus bijdragen tot de uitbouw van een krachtige leeromgeving. Een ander voorbeeld: Vlaamse en internationale studenten uit parallelle masterprogramma's leven nu vaak compleet naast elkaar. Ze zouden zoveel van elkaar kunnen leren door samen papers te schrijven, onderling informatie uit te wisselen, conversatiegroepen te organiseren, cultuur te beleven, interreligieuze vieringen te houden enz. Een derde voorbeeld betreft het taalgebruik in de eerste bachelor. Docenten hanteren soms een onnodig academische taal die vaak meer verhult dan verheldert. Cursussen over helder taalgebruik voor docenten zijn evenzeer nuttig als cursussen Academisch Nederlands voor studenten.

De experts pleiten voor een strategie van 'mainstreaming' waarbij experimentele, kleinschalige initiatieven die voldragen zijn, structureel verankerd worden zodat dit een algemeen principe wordt in de reguliere werking. Bij wijze van voorbeeld geven ze aan dat de buddywerking opengetrokken zou kunnen worden naar reguliere studenten en personeel.

Naast hun specifieke taken is het misschien de belangrijkste taak van de diversiteitsteams dat ze blijvend impulsen geven en de verschillende diensten van hun universiteit blijven aanjagen. Zij moeten het "steentje in de schoen" zijn (Piet Van Avermaet). Ides Nicaise legt een link met het beleidsdomein 'Welzijn' waar een nieuwe zienswijze ingang vindt, met name het 'progressief universalisme': een algemeen beschikbaar aanbod van basisvoorzieningen garanderen voor iedereen, met aansluitend een supplementair aanbod voor groepen die zwakker scoren of specifieke behoeften hebben.

Tot slot ronden de experts af met een fundamentele vraag die peilt hoever het hoger onderwijs wil gaan in het gelijkheidsstreven. Ides Nicaise herinnert eraan dat empirisch onderzoek wijst op een stagnatie van de democratisering in het onderwijs in de meeste Westerse landen. In de laatste decennia is er wel een verdere massificatie van het voortgezet onderwijs merkbaar, maar de sociale ongelijkheden in participatie, studieoriëntering en onderwijsuitkomsten blijven even groot.<sup>3</sup> Houden de universiteiten vast aan hun meritocratische maatschappijvisie ('hoger onderwijs is alleen voor de meest getalenteerden weggelegd') of kiezen ze voor een meer ambitieuze agenda vanuit een egalitaristische visie (universitas = 'bron van kennis voor iedereen'). Onderwijs bij uitstek en hoger onderwijs in het bijzonder kunnen hefbomen zijn voor sociale mobiliteit.

---

3 | Weedon E., Riddell S., "Reducing or reinforcing inequality: assessing the impact of European policy in widening access to higher education", in Riddell S., Markowitsch J., Weedon E. (eds.), *Lifelong Learning in Europe. Equity and efficiency in the balance*, The Policy Press, 2012.

# Inhoud

Voorwoord	3
<b>Deel 1</b> Algemeen	9
<i>I. Inleiding</i>	11
<i>II. Interuniversitaire actie Gelijke Kansen</i>	15
<i>III. Doelgroepen</i>	19
<b>Deel 2</b> Universiteiten	29
<i>I. HUB-KUBrussel</i>	31
<i>II. KU Leuven</i>	39
<i>III. Universiteit Antwerpen</i>	57
<i>IV. UGent</i>	69
<i>V. UHasselt</i>	83
<i>VI. Vrije Universiteit Brussel</i>	99
<b>Deel 3</b> Conclusie en aanbevelingen	115
Bronnen	125







# Deel 1 Algemeen



### 1.1. De VLIR investeert in Gelijkekansenbeleid

Het voorliggende document is het vierde rapport van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen die in december 2000 opgericht werd. Het beschrijft de (inter-)universitaire actie rond diversiteit tussen januari 2011 en september 2013 en sluit zo aan bij het vorige rapport, dat een stand van zaken tot december 2010 presenteert. De einddatum is ingegeven vanuit een inhoudelijk en een institutioneel perspectief.

In de zomer van 2013, bij aanvang van de redactie van voorliggend rapport, zag het ernaar uit dat er een nieuw Aanmoedigingsfonds in de steigers gezet werd. De Vlaamse Regering keurde op 19 juli 2013 de visie, de doelstellingen en de voorstellen met betrekking tot de nieuwe aanpak van het Aanmoedigingsfonds goed; in september formuleerde de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) een advies. Doch in het kader van besparingen die in september 2014 werden aangekondigd door de nieuwe Vlaamse regering, werden de decretale bepalingen over het Aanmoedigingsfonds geschrapt, de middelen van het Aanmoedigingsfonds werden geïntegreerd in de basisfinanciering. Tegelijkertijd vervielen alle (administratieve) verplichtingen. Vanuit institutioneel oogpunt werd het hogeronderwijslandschap hertekend door de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in de universiteiten, en dit met ingang van het academiejaar 2013-2014.

De Vlaamse rectoren zijn erg gevoelig voor de toenemende uitdagingen die de diversiteit van de studenteninstroom en het personeel met zich meebrengt. De VLIR wierf daarom een stafmedewerker aan om de thema's diversiteit en sociaal beleid te ondersteunen en het gelijkheids- en diversiteitsbeleid van de Vlaamse universiteiten nauwer te coördineren. Zo werd ook tegemoet gekomen aan de vraag van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen om een stafmedewerker 'Diversiteit en Sociaal Beleid' aan te stellen, die de Werkgroep Gelijke Kansen en aanverwan-

te werkgroepen (VLIR Werkgroep Sociale Voorzieningen voor studenten; VLIR Werkgroep Studieloopbaanbegeleiding: Instroom, Doorstroom en Uitstroom) actief zou kunnen ondersteunen. De VLIR Raad stemde in met de aanwerving van een halftijdse stafmedewerker die in februari 2011 in dienst trad. Zij volgde de VLIR-stafmedewerker Onderzoeksbeleid op die tot dan toe de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen begeleidde.

De materie ‘Diversiteit en Sociaal Beleid’ is de laatste jaren sterk uitgebreid en wint nog aan belang, wat het bestaan van een apart beleidsdomein rechtvaardigt. Het bereik van de acties blijft overigens niet beperkt tot kansengroepen. De problemen waarmee kansengroepen geconfronteerd worden, wijzen immers vaak op zwakke punten in het algemene beleid. Initiatieven om die te verhelpen, kunnen bijgevolg iedereen ten goede komen. Waar nodig, kunnen naast de algemene werking ook doelgroepgerichte acties ondernomen worden.

## 1.2. De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen

### 1.2.1. *Voorstelling van de werkgroep*

Het VLIR Bureau (19 januari 2011) stelde dr. Kathleen Vercauteren, Departementshoofd Universiteit & Samenleving van de UAntwerpen, aan als nieuwe voorzitter van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen. Zij volgde Prof. dr. Machteld De Metse-naere op, wiens tweede mandaat als voorzitter afliep. De VLIR stafmedewerker Diversiteit, dr. Conny Devolder, is secretaris van de werkgroep.

	<i>Effectieve leden:</i>	<i>Plaatsvervangers:</i>
KU Brussel <sup>4</sup>	(Lieve Nackom)	(Ingeborg Vandenbulcke); (Nienke Meulenbroeks); (Leen De Bolle)
KU Leuven	Tine Baelmans; opgevolgd door Katlijn Malfliet Agnetha Broos; opgevolgd door Marjan Van Aerschot	Heidi Mertens
UGent	Marysa Demoor Chia Longman	Sigried Lievens (Hanneke Pyck)
UHasselt	Bie Nielandt	(Elke Valgaeren) Stefan Hardonk
UAntwerpen	Johan Meeusen Kathleen Vercauteren	Kristien Seghers
VUB	Gily Coene Joeri Van den Brande; opgevolgd door Debby de Caluwé	

4 | Aangezien de onderwijsbevoegdheid van de KU Brussel met ingang van het academiejaar 2013-2014 overgenomen werd door de KU Leuven, omvat de werkgroep enkel nog vertegenwoordigers van de KU Leuven, de UGent, de UHasselt, de UAntwerpen en de VUB.

Departement Onderwijs (AHOVOS)

Patrick Willems

Departement Economie, Wetenschap en Innovatie

Bart Dumolyn

Liselotte De Vos

VVS

Vincent Boulanger; opgevolgd  
door Henk Ophoff

(An-Sofie Alderweireldt)

Legende: (...): gewezen lid van de werkgroep

### **1.2.2. Visie en doelstellingen van de werkgroep**

Inclusieve werking is een uitdrukkelijke beleidsstrategie, gepromoot door de gender- en diversiteitsexperten van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen. Zij hebben een onderzoeksprofiel en/of maken als ATP-lid deel uit van de rectorale staf van hun universiteit. De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen ijvert voor een inclusief gelijke kansen- en diversiteitsbeleid ten aanzien van zowel studenten als personeel. Hij heeft bijgevolg een breed actieterrein waarin in principe alle VLIR-beleidsdomeinen (Onderwijs, Onderzoek, Beheer) betrokken kunnen zijn.

In samenspraak met alle belanghebbenden formuleert de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen adviezen aan de koepelorganisatie en de overheid (zie bijv. Visienota Aanmoedigingsfonds, engagementsverklaringen over Diversiteit, Actieplan Gender). De werkgroep besteedt ook veel aandacht aan de operationele invulling van het gelijke kansen- en diversiteitsbeleid, via beleidsacties en projecten. Leden van de werkgroep wisselen informatie en good practices uit en stemmen die onderling af.

De VLIR ondersteunt tevens initiatieven van derden. Zo verleende de VLIR zijn medewerking aan het evenement 'Technoladies' van Agoria, de federatie van de technologische industrie, om meisjes warm te maken voor een studie of loopbaan in een technologische richting of sector (25 mei 2011). De VLIR ondertekende de Gemeenschappelijke Verklaring over een Beleid met betrekking tot Gender en Seksuele Geaardheid in het Onderwijs (23 oktober 2012). De actualisatie van de tien jaar oude verklaring kwam er op initiatief van minister van Onderwijs Pascal Smet.

### **1.2.3. Vertegenwoordiging in externe organen**

De overheid gaf het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding de taak de uitvoering van het 'VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap' te bevorderen en op te volgen. Ter ondersteuning en om het middenveld te betrekken werd er eind 2011 een Begeleidingscommissie opgericht. Een lid van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen vertegenwoordigt er de VLUHR, samen met twee andere collega's uit het hoger onderwijs.

Sinds jaar en dag vertegenwoordigen leden van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen de VLIR, hun universiteit of associatie in de VLOR Commissie Diversiteit en de Stuurgroep SIHO (Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs).

### 1.3. Methode

De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen opteerde ervoor om de insteek van de vorige editie, met name inclusieve werking en doelgroepenbeleid, voort te zetten. De vragenlijst uit 2009 werd geactualiseerd, alle werkgroepleden bezorgden hun input aan dr. Jan Lensen, die instond voor de eindredactie van de instellingshoofdstukken. De VLIR stafmedewerker Diversiteit, dr. Conny Devolder, verzorgde de redactie van de interuniversitaire hoofdstukken. Het rapport werd besproken binnen de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen en voorgelegd aan de VLIR Raad op 26 november 2014.

### 1.4. Doelgroepen- versus inclusief diversiteitsbeleid

De universiteiten proberen hun beleid in te passen in een model van diversiteit. Zij combineren een inclusief diversiteits- en sociaal beleid, zowel voor studenten als personeel, met een specifiek gelijkekansenbeleid gericht op doelgroepen: gender, personen met een migratieachtergrond, personen met een functiebeperking, werkstudenten enz. Voorliggend document rapporteert ook over initiatieven gericht op eerstegeneratiestudenten, wat een uitbreiding ten opzichte van het vorige rapport betekent.

In de praktijk van het beleid heeft een opdeling in doelgroepen vaak een artificieel karakter. Zo zijn er heel wat brede initiatieven, zoals het taalbeleid of de ambassadeurswerking, die oorspronkelijk gericht waren op allochtonen, maar zich nu ook op andere doelgroepen richten (zoals bijv. de instroom vanuit het TSO in het geval van de ambassadeurswerking).

### 1.5 Indeling rapport

Net zoals bij het gelijkekansenrapport uit 2010 is gekozen voor een gestructureerde aanpak per universiteit. Hun inspanningen zijn gegroepeerd en niet per thema over het rapport uitgespreid, zoals in het gelijkekansenrapport van 2005. Dat biedt een coherent en gebruiksvriendelijk inzicht in de individuele inspanningen van elke universiteit. De structuur binnen die hoofdstukken ziet er als volgt uit:

- 1** Visie en strategie
- 2** Structurele initiatieven
- 3** Initiatieven per doelgroep
- 4** Onderwijs en onderzoek



## Interuniversitaire actie Gelijke Kansen

### 2.1. VLIR-Actieplan Gender

De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen bereidde een 'Actieplan Gender Hoger Onderwijs' voor. Dit actieplan, opgesteld op vraag van minister Ingrid Lieten, Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding zocht tevens aansluiting bij het overheidsbeleid in het domein 'Onderwijs'. Het formuleert een waaier aan mogelijke beleidsmaatregelen om te komen tot een betere doorstroming van vrouwen naar het ZAP-kader, om te remediëren aan genderonevenwichten binnen bepaalde opleidingen en om gender te verankeren in het onderwijsaanbod. Het actieplan werd goedgekeurd door de VLIR Raad op 30 mei 2012 en werd vervolgens aan de voogdijministers Ingrid Lieten en Pascal Smet bezorgd. Alle instellingen engageerden zich ertoe om, elk vanuit hun eigen uitgangspositie en context, werk te maken van de realisatie van het VLIR Actieplan.

Net voor het zomerreces van 2012 werd een aantal decreten uitgevaardigd waardoor bepaalde maatregelen uit het actieplan een dwingend karakter verkregen, zoals de bijzondere decreten met betrekking tot de bestuurlijke inrichting van de UGent, de UAntwerpen, de UHasselt of het decreet Studentenvoorzieningen. De rectoren richtten een High Level Task Force op (VLIR Raad, 26 september 2012) die de opdracht kreeg om de problemen in kaart te brengen en te onderzoeken of er geen alternatieve maatregelen waren die eenzelfde doel dienen als de genderquota. De Task Force, onder leiding van de voorzitter van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen, dr. Kathleen Vercauteren, bestond uit beleidsmakers Onderwijs, Onderzoek en Personeel en kreeg versterking van een expert in genderonderzoek. De kabinetten waren als waarnemer vertegenwoordigd.

De Task Force zorgde voor de verdere wetenschappelijke onderbouw van het actieplan van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen en werkte het breder en dieper uit

vanuit een bestuurdersperspectief. De Task Force kwam tot het besluit dat het realiseren van een gendersensibilisering en een breed gedragen, gewijzigd cultuurklimaat een basisvoorwaarde vormt voor een duurzaam genderbeleid binnen de universiteiten. Alle rectoren engageerden zich ertoe om het 'VLIR Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid' (goedgekeurd door het VLIR Bureau op 27 februari 2013) te concretiseren in een instellingseigen beleidsplan dat begin 2014 operationeel zou worden. Het VLIR Actieplan werd overhandigd aan ministers Pascal Smet en Ingrid Lieten.

## 2.2. Interuniversitaire Master Gender en Diversiteit

De verankering van genderstudies aan de universiteiten was een belangrijk onderdeel van het 'Actieplan Gender Hoger Onderwijs' van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen. Naar aanleiding van de haalbaarheidsstudie naar de oprichting van een interuniversitaire master genderstudies in België (Sophia vzw, 2011; in opdracht van de Vice-Eerste minister, minister van Werk en Gelijke Kansen en met de steun van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen) onderzocht een interuniversitaire werkgroep de mogelijkheid om gezamenlijk een nieuwe opleiding in te richten. Op 5 juli 2013 keurde de Vlaamse Regering de aanvraag goed voor de inrichting van een master 'Gender en Diversiteit'. Daardoor kunnen de universiteiten gender- en diversiteitsstudies verankeren en experts opleiden die hun rol kunnen opnemen op de werkvloer, in het beleid, in het sociale middenveld enz. Alle Vlaamse universiteiten bundelen hun krachten voor dit project. De master wordt aangeboden vanaf het academiejaar 2014-2015.

## 2.3. VLIR-visie op het Aanmoedigingsfonds

Het decreet van 14 maart 2008 betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten voorziet in de financiering van een Aanmoedigingsfonds voor beleidsspeerpunten. De universiteiten en hogescholen sloten voor de periode 2008-2010 een (eerste) beheersovereenkomst af met de Vlaamse regering.

De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen werkte ter voorbereiding van een nieuwe beheersovereenkomst een advies uit. Hierin werd voorgesteld om werk te maken van een eenvormig, betrouwbaar datasysteem ter registratie van kansengroepen. Het is evenwel nooit de bedoeling geweest om een koppeling te maken met de financiering. In de eerste beheersovereenkomst werd er voorlopig nog niet met prestatie-indicatoren gewerkt. Wel voorzag het financieringsdecreet vanaf het begrotingsjaar 2012 een verdeling van de middelen op basis van resultaatsindicatoren. De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen stelde dat het accent niet alleen mag liggen op kwantitatieve indicatoren, zoals het bepalen van streefcijfers inzake instroom, doorstroom en uitstroom van studenten uit bevolkingsgroepen die ondervertegenwoordigd zijn in het hoger onderwijs. Voorts wordt in de visienota de relevantie van resultaatsindicatoren genuanceerd: ze kunnen een beeld geven van de evolutie



van kansengroepen binnen het hoger onderwijs maar ze zijn meestal onderworpen aan multivariabele inputindicatoren. Een inspanningsverbintenis kan de specifieke impulsen om de instroom, doorstroom en uitstroom van kansengroepen te verbeteren, beter omvatten. Het VLIR Bureau van 26 mei 2011 bekrachtigde de visienota en stelde daarenboven het principe van cofinanciering in vraag. De visienota werd bezorgd aan het Departement Onderwijs.

Nadat de middelen tot driemaal toe met één jaar verlengd werden, sloten de instellingen in juni-juli 2014 nieuwe beheersovereenkomsten af met de overheid, ditmaal voor de periode 2014-2021. Op 19 juli 2013 keurde de Vlaamse Regering een conceptnota betreffende de nieuwe aanpak van het Aanmoedigingsfonds goed. De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen formuleerde een advies dat meegenomen werd naar de VLOR Commissie Diversiteit en dit resulteerde uiteindelijk in het VLOR-advies van 10 september. De VLIR Raad van 25 september 2013 pleitte voor een eenvoudig financieringsmechanisme om de middelen van het Aanmoedigingsfonds te verdelen.

De Vlaamse regering die eind juli 2014 aantrad, voegde de middelen van het Aanmoedigingsfonds toe aan de werkingsuitkeringen van de hogeronderwijsinstellingen. Hiermee blijven de doelstellingen van het fonds behouden (als onderdeel van de maatschappelijke opdracht van de onderwijsinstellingen), maar vervallen wel de administratieve verplichtingen.<sup>5</sup>

## 2.4. Implementatie van het VN-Verdrag voor de Rechten van Personen met een Handicap

België ondertekende het VN-Verdrag en in een statelijk rapport (2011) rapporteerde de Federale Staat over beleidsinitiatieven en aanpassingen van de wet- en regelgeving die dit engagement vormgeven. Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding (CGKR) werd aangeduid als onafhankelijke dienst ter opvolging van de implementatie van het verdrag. Het CGKR wil een genuanceerder beeld geven van de stand van zaken en van de nog bestaande problemen en nagaan wat er gedaan kan worden om obstakels weg te nemen. Daartoe lanceerde het CKGR een openbare aanbesteding voor een onderzoeksproject waarbij ook het middenveld bevestigd wordt. Het CGKR wees dit project - onder de titel 'De situatie van personen met een handicap in België m.b.t. hun fundamentele rechten zoals gewaarborgd door het VN-Verdrag. Implementatie van een oplossingsgerichte systeemanalyse o.b.v. consultatie van personen met een handicap en betrokken maatschappelijke actoren' - toe aan een consortium van de UHasselt, de KU Leuven, de UGent, de UAntwerpen en de ULB. Een lid van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen, dr. Stefan Hardonk, is mede-coördinator van dit project, dat in het najaar 2013 opgestart werd.

---

5 | Art. III.59 t.e.m. III.61 van de Codex Hoger Onderwijs m.b.t. het Aamoedigingsfonds worden via het Programmadecreet 2015 opgeheven (voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 17 oktober 2014). Ook het BVR over de registratie van studenten met een functiebeperking wordt in hetzelfde Programmadecreet opgeheven.





## Doelgroepen

### 3.1. Inleiding

De Vlaamse overheid definieert doelgroepen als “groepen die omwille van bepaalde kenmerken (geslacht, seksuele oriëntatie, handicap, etnische afkomst enz.) gemakkelijk blootstaan aan discriminatie, en voor wie het beleid een bijzondere inspanning wil leveren.”<sup>6</sup> Het definiëren van deze doelgroepen is noodzakelijk voor zowel een doelgroepgericht als een inclusief gelijkemans- en diversiteitsbeleid. Zo stelt de Vlaamse Onderwijsraad in haar advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs dat een beter inzicht in de verschillende doelgroepen het inclusief onderwijs ten goede komt. Daarbij is registratie het middel bij uitstek om inzicht te krijgen in de mate waarin kansengroepen deelnemen aan het hoger onderwijs en of hun participatiegraad verhoogt. Op basis van een dergelijke, goed georganiseerde registratie kan de instelling haar algemeen diversiteitsbeleid uitwerken en evalueren. Een effectief diversiteitsbeleid komt de kwaliteit van het onderwijs en dus de student ten goede.<sup>7</sup>

### 3.2. Gender

‘Gender’ is een sociaal-cultureel begrip dat verwijst naar “alles wat bij het man- of vrouw-zijn hoort, alle seksegebonden eigenschappen” (Van Dale). Deze eigenschappen kunnen variëren over de tijd en tussen culturen. Daarbij onderscheidt het zich van het begrip ‘seks’, dat duidt op de biologische universele en (meestal) onveranderlijke verschillen tussen mannen en vrouwen.<sup>8</sup>

6 | <http://www.gelijkekansen.be/Hetbeleid/Gelijkekansenbeleid/Doelgroepen.aspx>

7 | VLOR (15 april 2008), *Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs*.

8 | VLIR (2010), *VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010. Een evaluatie van het gelijkemans- en diversiteitsbeleid aan de Vlaamse universiteiten*, p. 18.

## **Personeel**

Uit de cijfers voor man/vrouw-verhoudingen binnen de Vlaamse universiteiten blijkt dat in 2013 56% van de assistenten (AAP) en 47% van de doctor-assistenten (AAP) vrouw is. Bij WP-doctoraatsstudenten bedraagt het aandeel van de vrouwen 46%, het percentage vrouwelijke post-docs WP bedraagt 39%. Binnen de categorie docenten vermindert dit percentage verder tot 34% (figuur 3). Ondanks de positieve evolutie sinds het vorige gelijkekansenrapport blijft de academische pijplijn nog altijd genderlekkend vertonen vanaf het postdoctorale niveau. Het onevenwicht manifesteert zich zelfs al vroeger, bij de nieuwe doctores: in het academiejaar 2011-2012 werd 55,4% van de doctoraatsdiploma's uitgereikt aan mannen tegenover 44,6% van de doctorstitels aan vrouwen.<sup>9</sup>

De onderstaande cijfers geven ook aan dat er zich een positieve evolutie aftekent met betrekking tot de doorstroom naar het ZAP-kader: het percentage vrouwen binnen het totale ZAP-personeelsbestand (op basis van VTE's) steeg immers van 20% in 2010 tot 23% in 2013 (figuur 2). Hoewel de kloof almaar kleiner wordt is, is hij nog steeds pertinent aanwezig, zeker op de hoogste treden van de academische ladder (figuur 3).<sup>10</sup>

Met het oog op een meer genderevenwichtige participatie leverden de universiteiten de voorbije jaren veel inspanningen met betrekking tot genderdiversiteit, via interuniversitair overleg (cf. het VLIR Actieplan Gender, deel 1 van voorliggend rapport) dat geconcretiseerd wordt op instellingsniveau (cf. de genderactieplannen van de diverse instellingen, zie de instellingshoofdstukken).

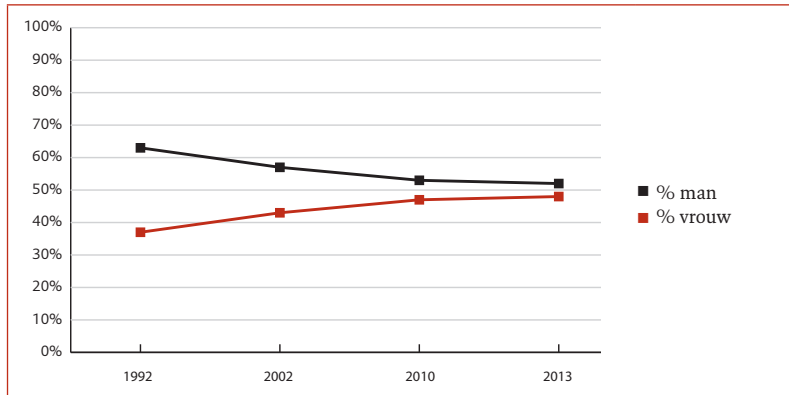
---

9 | De Kock L. en Castelein T. (2013), "Het menselijk potentieel in wetenschap, technologie en innovatie in Vlaanderen", in *Vlaams Indicatorenboek 2013*, figuur 2.4. (p. 44).

10 | Vandevelde K., Debacker N., Persyn I., Levecque K. en Van Rossem R. (2013), "Onderzoekscarrières in Vlaanderen", in *Vlaams Indicatorenboek 2013*, p. 57-59.

Figuur 1: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale personeelsbestand  
(bron: VLIR-personeelsstatistieken 2013 & VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010, p. 19)

	man	%	vrouw	%
1992	7543,8	63%	4344,3	37%
2002	9220,8	57%	6949,5	43%
2010	10927,8	53%	9776,5	47%
2013	11516,36	52%	10600,44	48%

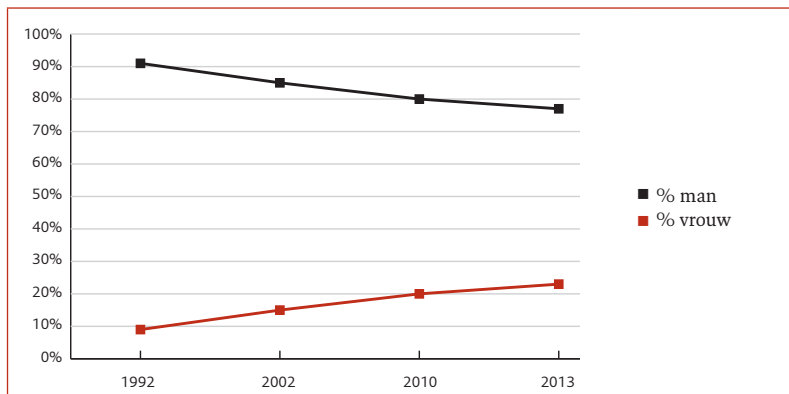


Opmerking: de VLIR publicatie “Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten” betreft de telling 1 februari 2013.

## Academisch Personeel (AP)

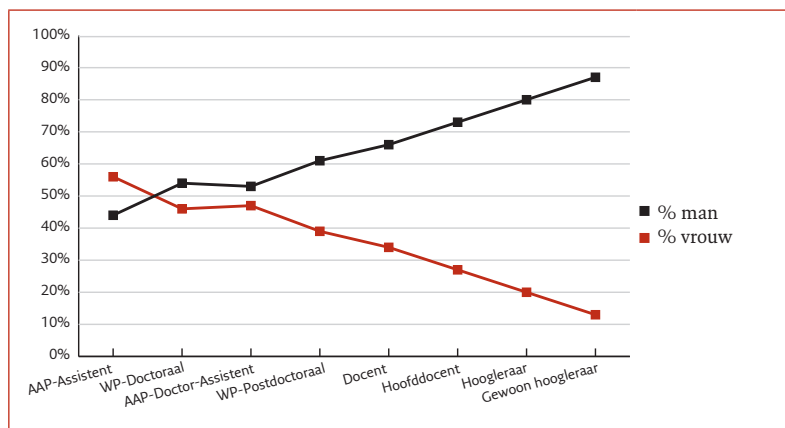
Figuur 2: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale ZAP-personeelsbestand  
(bron: VLIR-personeelsstatistieken 2013 & VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010, p. 20)

	man	%	vrouw	%
1992	2190,9	91%	216,5	9%
2002	2162,8	85%	369,6	15%
2010	2074,4	80%	526,7	20%
2013	2129,63	77%	632,51	23%



Figuur 3: Verticale segregatie over de verschillende academische graden van het AP  
 (bron: VLIR-personeelsstatistieken 2013 & VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010, p. 20)

	Bezetting AP 2013, totaal van de Vlaamse universiteiten			
	man	%	vrouw	%
AAP-Assistent	401,65	44%	503,4	56%
WP-Doctoraal	4041,87	54%	3457,07	46%
AAP-Doctor-Assistent	178,55	53%	156,5	47%
WP-Postdoctoraal	1691,08	61%	1082,67	39%
Docent	396,95	66%	201,55	34%
Hoofddocent	531,95	73%	192,3	27%
Hoogleraar	417	80%	107	20%
Gewoon hoogleraar	671,1	87%	96,55	13%

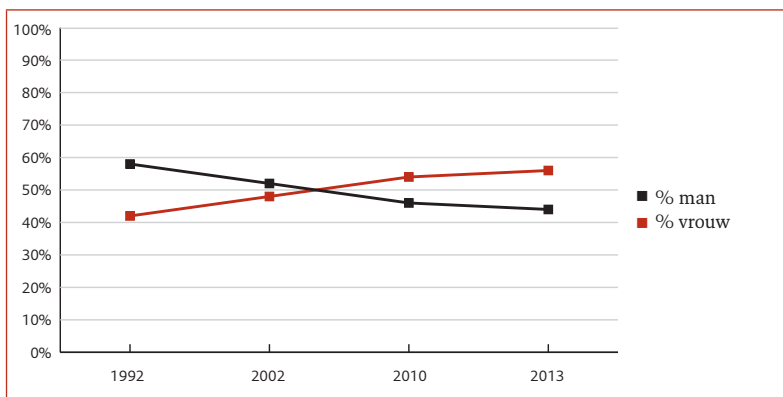


## Administratief en Technisch Personeel (ATP)

Bij het Administratief en Technisch Personeel blijft de stijging van het aantal tewerkgestelde vrouwen aanhouden (figuur 4).

Figuur 4: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale ATP-personeelsbestand (bron: VLIR-personeelsstatistieken 2013 & VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010, p. 21)

	man	%	vrouw	%
1992	2240,1	58%	1646,6	42%
2002	1980,6	52%	1828,5	48%
2010	1825,7	46%	2136,8	54%
2013	1849,28	44%	2340,57	56%



Onderstaande tabel illustreert hetzelfde patroon als bij het ZAP: hoe hoger op de functieladder, hoe kleiner het aandeel van vrouwelijke werknemers. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de lagere graden (4-6) van het Administratief en Technisch Personeel, vanaf graad 10 is ook bij het ATP een glazen plafond merkbaar.

Figuur 5: Verticale segregatie over verschillende graden ATP heen in 2013  
(bron: VLIR-personeelsstatistieken 2013 & VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010, p. 22)

	Bezetting ATP 2013, totaal van de Vlaamse universiteiten			
	man	%	vrouw	%
Beheerder	4	80%	1	20%
Graden 17,16,15,13,12,11,10	125,6	68%	57,8	32%
Graden 14,9,8,7	568,15	48%	610,22	52%
Graden 6,5	422,86	39%	659,88	61%
Graad 4	415,1	35%	777,5	65%
Graad 3	253,77	55%	210,47	45%
Graad 2	59,8	72%	23,7	28%
Graad 1	0	0%	0	0%
Totaal	1849,28	44%	2340,57	56%

## Studenten

De Vlaamse universiteiten tellen gemiddeld meer vrouwelijke generatiestudenten dan mannelijke, zowel in absolute aantallen als relatief ten opzichte van de doelgroep achttienjarigen.<sup>11</sup> Op opleidingsniveau echter bestaan er grote genderonevenwichten doordat sommige opleidingen overwegend mannelijke of vrouwelijke studenten aantrekken.<sup>12</sup> Het versterken van het maatschappelijk draagvlak voor wetenschap en techniek maar ook voor opleidingen uit de zorgsector blijft een grote uitdaging.<sup>13</sup>

## 3.3. Onderwijs & Kansen

Een goede monitoring van het diversiteitsbeleid vraagt duidelijke definities. Vlaanderenbreed bestaan er echter voor een aantal doelgroepen nog altijd geen uniforme, eenduidige definities. Voor ‘studenten met een functiebeperking’ en ‘werkstudenten’ bestaan er officiële definities, met name de definities uit

11 | De Kock L. en Castelein T. (2013), “Het menselijk potentieel in wetenschap, technologie en innovatie in Vlaanderen”, in *Vlaams Indicatorenboek 2013*, tabel 2.2. (p. 30).

12 | Vlaamse overheid (2012), *Hoger onderwijs in cijfers. Aantal inschrijvingen op 31.10.2012. Academiejaar 2012-2013*, p. 18-29. De Kock L. en Castelein T. (2013), “Het menselijk potentieel in wetenschap, technologie en innovatie in Vlaanderen”, in *Vlaams Indicatorenboek 2013*, tabel 2.4. (p. 40-42).

13 | *Actieplan Gender Hoger Onderwijs*, opgemaakt door de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen, goedgekeurd door de VLIR Raad op 30 mei 2012, p. 5, 11-13. Van den Berghe W. (Tilkon), De Martelaere D. (MAS) (2012), *Kiezen voor STEM. De keuze van jongeren voor technische en wetenschappelijke studies* (Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie, Studiereeks, 25), p. 126-142, 222-245, 289-314.



het financieringsdecreet (14 maart 2008).<sup>14</sup> De universiteiten hanteren echter bredere definities die nauwer aansluiten bij de realiteit.

Zo is bijvoorbeeld de groep studenten met een functiebeperking veel omvangrijker dan de studenten die ingeschreven zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). Ook de VLOR vraagt trouwens al geruime tijd een uitbreiding van de definities (VLOR advies over registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs, 15 april 2008). Het debat over de registratie en afbakening van doelgroepen raakte in een stroomversnelling toen er nagedacht werd over een nieuwe aanpak van het Aanmoedigingsfonds (cf. conceptnota Vlaamse overheid, juli 2013). Met de toevoeging van het Aanmoedigingsfonds aan de algemene werkmiddelen vervielen de administratieve verplichtingen, met inbegrip van de registratie van studenten met functiebeperkingen in de Databank Hoger Onderwijs.<sup>15</sup> Onderstaande data betreffen enkel de studenten die geregistreerd zijn bij het VAPH.

De VLOR pleitte in het verleden ook voor een uitbreiding van de definitie van ‘werkstudent’, onder andere met de vraag om ook studenten die als zelfstandige werken of die een studietoelage ontvangen met het statuut van zelfstandige student, erin op te nemen. Deze vraag zou meegenomen worden in de lopende evaluatie van het financieringsdecreet.<sup>16</sup>

Voor de doelgroep ‘allochtonen’/‘personen met een migratieachtergrond’ bestaat er nog altijd geen uniform afgebakende definitie. Hierdoor is cijfermateriaal moeilijk vergelijkbaar. Voor het Aanmoedigingsfonds nieuwe stijl zou de Vlaamse overheid de proxy thuistaal en opleidingsniveau moeder hanteren.<sup>17</sup> Doch de overheid kan maar data aanleveren met zo’n groot percentage onbekenden dat er geen geldige conclusies uit getrokken kunnen worden.<sup>18</sup>

Onderstaande data werden in mei 2014 aangeleverd door het Departement Onderwijs en Vorming. De data zijn afkomstig uit de Datawarehouse Hoger Onderwijs<sup>19</sup>, ze betreffen het academiejaar 2012-2013.

---

14 | Codex Hoger Onderwijs, art. 1.3.62<sup>o</sup> (student met een functiebeperking), art. 1.3.78<sup>o</sup> (werkstudent). VLIR (2010), *Gelijke Kansen en Diversiteit 2010. Een evaluatie van het gelijkheidskansen en diversiteitsbeleid aan de Vlaamse universiteiten*, p. 24-25.

15 | Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2014 betreffende de registratie van studenten met functiebeperkingen, opgeheven door Programmadecreet 2015 (decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015).

16 | VLOR (15 april 2008), *Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs*, p. 9-10. *Verantwoording bij Onderwijsdecreet XXIV, amendement bij het Aanmoedigingsfonds*, 06.03.2014.

17 | Proxy thuistaal: maximum met één van drie gezinsleden Nederlands praten en moeder met maximum een diploma secundair onderwijs. Proxy opleiding moeder: moeder heeft maximum lager secundair onderwijsdiploma.

18 | De Databank Hoger Onderwijs neemt gegevens over die in het secundair onderwijs opgevraagd worden. Voor leerlingen die voor het schooljaar 2007-08 afstudeerden in het secundair onderwijs zijn er echter geen data beschikbaar. Er is evenmin informatie beschikbaar over studenten die geen secundair onderwijs in Vlaanderen volgden.

19 | De informatie werd aan alle instellingen afzonderlijk gegeven en nadien bijeengelegd door de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen.

Per instelling werden volgende studentenkenmerken van de generatiestudenten opgelijst:

- werkstudent (definitie Codex Hoger Onderwijs/financieringsdecreet)
- studietoelage
- functiebeperking (definitie Codex Hoger Onderwijs/financieringsdecreet)

Gezien de privacy-gevoeligheid van de data, worden de cellen voor categorieën met minder dan vijf studenten blanco gelaten.

Tabel 1: Aantal generatiestudenten met studentenkenmerken (alle contracten en inschrijvingen)

Aantal unieke personen	Werkstudent		Studietoelage		Functiebeperking	
	Geen werkstudent	Werkstudent	Studietoelage	Geen studietoelage	Functiebeperking	Geen functiebeperking
HUB-KU Brussel	81		25	56		81
HUB-KU Brussel	100,00%		30,86%	69,14%		100,00%
KU Leuven	6027	14	884	5157	33	6008
KU Leuven	99,77%	0,23%	14,63%	85,37%	0,55%	99,45%
UGent	5576	5	1000	4581	33	5548
UGent	99,91%	0,09%	17,92%	82,08%	0,59%	99,41%
UHasselt	780		180	600		
UHasselt	100,00%		23,08%	76,92%	<5	775<x>780
Universiteit Antwerpen	2321	6	459	1868	15	2312
Universiteit Antwerpen	99,74%	0,26%	19,72%	80,28%	0,64%	99,36%
Vrije Universiteit Brussel	1485	25	324	1166	11	1499
Vrije Universiteit Brussel	98,34%	1,66%	21,46%	78,54%	0,73%	99,27%

Bron: DHO, data 27 mei 2014

Voor de evolutie van het aantal beurs- en bijna-beursstudenten in het hoger onderwijs, zie: <http://www.ond.vlaanderen.be/studietoelagen/beleidsinfo/>.

Bovenstaande data bevatten de instroomgegevens voor het academiejaar 2012-2013. De onderstaande tabel brengt ook het doorstroomverhaal in beeld.

Tabel 2: Studierendement generatiestudenten in een universitaire bacheloropleiding

	Aantal inschrijvingen		Aantal studiepunten		Studierendement
	Actief	Uitgeschreven	Opgenomen	Verworven	
Heeft een studietoelage ontvangen	11061	1369	667540	362329	54,28%
Heeft geen studietoelage ontvangen	48256	5137	2895541	1885193	65,11%
Samenvatting	59317	6506	3563081	2247522	63,08%

Bron: DHO, data 27 mei 2014

Bij gebrek aan data (teveel onbekenden voor de studentenkenmerken thuistaal en opleidingsniveau van de moeder), kan enkel gerapporteerd worden over het studierendement van beursstudenten en niet-beursstudenten. De gegevens gaan over generatiestudenten met een diplomacontract in de academiejaren 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013 (de gegevens zijn over deze drie academiejaren samengenomen om stabielere cijfers te bekomen).

'Studierendement' is niet noodzakelijk de beste indicator voor studievoortgang; '*time to graduation*' is een andere maar niet noodzakelijk de enige indicator. Er zijn gegevens beschikbaar over wie zijn/haar studies afrondt binnen de voorziene jaren en dit voor de starters uit de academiejaren 2008, 2009 en 2010. Er kan achterhaald worden welk gedeelte van starters binnen de drie jaar een bachelordiploma behaalde, maar aangezien de studentenkenmerken 'al dan niet studietoelage' en 'al dan niet werkstudent' kunnen veranderen van jaar tot jaar en de '*time to graduation*' op het geheel van de studieloopbaan wordt berekend, is het zeer moeilijk een goede afbakening te maken van welke studenten het studentenkenmerk al dan niet hebben'. Ook bij de indicator '*time to graduation*' is overigens enige nuance op zijn plaats: het voordeel van de flexibilisering, waarbij een iets langer studietraject wordt aanvaard, is de grotere en meer diverse instroom van studenten in het hoger onderwijs.





## **Deel 2** Universiteiten



# 1 | Visie en strategie

## 1.1. Visie

### ***Hefboom voor verandering: diversiteit-in-gemeenschap door samenwerking vanuit en naar identiteit en dialoog***

Als eigentijdse organisatie en mondiaal gerichte onderwijsverstrekker richt de HUB-KUBrussel zich op de ontwikkeling van de talenten, de persoonlijke groei en het maatschappelijk engagement van studenten. Het is haar bijdrage tot de opbouw van een duurzame samenleving. Daarbij ziet ze diversiteit als een meerwaarde, als een garantie zelfs van die duurzaamheid. Ze wil daarom van diversiteit een krachtig instrument maken en in alle segmenten van de samenleving actief op zoek gaan naar studenten en collega's die haar project genegen zijn en daar dankzij hun unieke ervaring, achtergrond en perspectief op een eigen wijze toe kunnen bijdragen. Het geloof van de universiteit in de meerwaarde van diversiteit past bij haar uitgesproken profilering als een lerende gemeenschap met een gedeelde verantwoordelijkheid. Alleen als een gemeenschap waarden als intellectuele vrijheid, wederzijds respect, solidariteit en dienstbaarheid deelt, kan ze er borg voor staan dat diversiteit gestimuleerd wordt en ze de beoogde meerwaarde genereert.

De positieve waardering van de universiteit voor diversiteit bouwt voort op haar christelijke traditie. Die kan studenten en personeelsleden ondersteunen bij de reflectie en verdere ontwikkeling van de eigen identiteit en de realisatie van een open, plurale en open universiteit en samenleving, nu en in de toekomst. Krachtig met diversiteit omgaan vraagt om een actief pluralisme dat in voortdurende communicatie en dialoog treedt met de verschillende levensbeschouwelijke benaderingswijzen en visies. De HUB-KUBrussel wil daarom een authentieke inclusieve

omgeving creëren waarin alle menselijke kapitaal gevaloriseerd wordt en waarin elk van haar leden maximaal kan meegenieten van de rijkdom van wie met haar leeft, leert en werkt.

## 1.2. Strategie

De HUB-KUBrussel hanteert een inclusief diversiteitsbeleid binnen een krachtige leer- en werkomgeving waarin iedereen, ongeacht bijzondere kenmerken en behoeften, dezelfde kansen krijgt om eigen talent te ontwikkelen. Voor studenten betekent dit maximale kansen op gekwalificeerde uitstroom. De HUB-KUBrussel houdt zo veel mogelijk rekening met de bijzondere behoefte van mensen en wil ook de omkadering op die behoeften afstemmen. Als ‘bijzondere kenmerken’ van die aard blijken dat ze inderdaad het welzijn of succes van de eigenaars beïnvloeden, voorziet een krachtige leeromgeving in gepaste ondersteuning. Zulke ondersteuningsmaatregelen staan op elk moment open voor alle studenten, respectievelijk personeelsleden die van mening zijn dat ze er baat bij hebben.

Al in het vorige Gelijkekansenrapport gaf de HUB-KUBrussel aan een mainstreamingsbeleid in haar beleid te hebben geïncorporeerd. Het diversiteitsperspectief wordt op alle beleidsniveaus, bij alle beslissingen en door alle actoren in de organisatie geïntegreerd.

### ***Prioritaire doelstelling: organisatie, personeel en studenten gaan verantwoord om met diversiteit***

De HUB-KUBrussel wil allereerst als organisatie op een duurzame manier diversiteit integreren in haar organisatie. Concreet houdt dit in dat (1) zowel haar studenten als haar personeel op een verantwoorde manier met diversiteit kunnen omgaan; (2) de pedagogische en didactische voorwaarden voor een effectieve diversiteitsaanpak op alle niveaus zijn vervuld; (3) elke geleding ‘nuttig divers’ is in functie van haar opdracht en doelstellingen; en (4) de organisatie functioneert als een interactieve, krachtige leer- en werkomgeving binnen een breed netwerk van partners.

‘Verantwoord omgaan met diversiteit’ vormt een sleutelcompetentie die de volgende elementen veronderstelt:

- diversiteit wordt gezien als een normaal fenomeen waar iedereen dagelijks in verschillende situaties mee te maken krijgt;
- vooroordelen en veralgemeningen worden vermeden;
- men onthoudt zich van en verzet zich actief tegen elke vorm van discriminatie;
- gebeurtenissen, contexten en personen worden vanuit verschillende perspectieven bekeken;
- kunnen functioneren in verschillende in verschillende contexten, steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties;



- kiezen voor dialoog en samenwerking vanuit gelijkwaardigheid en respect, en dit met iedereen binnen de organisatie (studenten, onderwijzend personeel en technisch of administratief ondersteunend personeel);
- leren van andermans visies, ervaringen en competenties. (Afhankelijk van opleiding of functie kan deze competentie concreter ingevuld worden.)

**Secundaire doelstellingen:**

- verhoging van de diversiteit van de studentenpopulatie (instroom en retentie);
- verhoging van de diversiteit binnen het personeelsbestand (aanwerving en retentie);
- verankering van de universiteit in de lokale en regionale omgeving;
- diversiteit als expliciet aandachtspunt bij onderzoek en dienstverlening.

## 2 | Structurele initiatieven

### 2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de HUB-KUBrussel

Het huidig diversiteitsbeleid is het resultaat van een traject dat in 2006-2007 tot doel had om met de partner van de HUB-KUBrussel, nl. HUB-EHSAL, een actieplan diversiteit te ontwikkelen. De aanzet hiertoe werd gegeven in de visietekst 'EHSAL en de duurzame samenleving' (september 2006). Via werksessies met vertegenwoordiging van leidinggevendenden uit onderwijs en diensten, op basis van analyses en nulmetingen, en ondersteund door het Steunpunt Diversiteit en Leren (UGent) werd de visie verfijnd en werden prioritaire doelstellingen bepaald. De Projectgroep Diversiteit, opgestart in 2005 en in 2007 uitgebreid met leden van alle partners binnen de Hogeschool-Universiteit Brussel, vertaalde deze doelstellingen in mogelijke acties. Het geheel werd door de deelnemers van het ontwikkelingstraject bekrachtigd, alsook door de Raad van Bestuur op 20 juni 2007. Per actie nemen de relevante groepen realistische taakstellingen op in de strategie- en werkingsplannen van de HUB-KUBrussel van 2007-2008 tot en met 2014-2015.

Naast de Expertisecel Diversiteit staan ook de Resonantieraad Diversiteit en de Diversiteitscoördinator garant voor de opvolging van het diversiteitsproject.

Door het inclusief diversiteitsbeleid staan de ondersteuningsmaatregelen open voor alle studenten, respectievelijk personeelsleden die van mening zijn dat ze er baat bij hebben. In het Strategie- en Werkingsplan Diversiteit van de HUB-KUBrussel werd echter opgenomen dat alle advies-, overleg- en beleidsorganen 'nuttig divers' moeten zijn in functie van hun samenstelling.

Via de personeelsstatistieken voor het jaarverslag van de universiteit worden al geruime tijd naar geslacht gesplitste data systematisch verzameld. Het geslacht van

de studenten wordt bij de inschrijving gevraagd en meegenomen als indicator in het longitudinaal diversiteitsonderzoek dat aan de HUB-KUBrussel loopt.

Begeleiding voor studenten met een functiebeperking is altijd aanwezig via het Centrum voor studentenbegeleiding en -voorzieningen. Personeelsleden worden ondersteund door het Comité voor Preventie en Bescherming van het Werk, de interne preventieadviseurs, de dienst gebouwen en het Economaat. Vanaf het moment dat een student zijn of haar handicap meldt, wordt deze volgens de richtlijnen van de VLOR opgenomen in de statistieken. Personeelsleden met een erkende handicap die hiertoe de nodige stavingsdocumenten binnenbrengen, worden in het personeelsbestand geregistreerd.

## 2.2. Financiering

In tegenstelling tot de situatie vóór 2005 worden de initiatieven nu zowel intern (centraal) als extern (Aanmoedigingsfonds, Brusselfonds) gefinancierd.

## 2.3. Klachtenbehandeling

Aan de HUB-KUBrussel kunnen personeelsleden voor alle problemen, waaronder problemen inzake gelijke kansen, diversiteit en ongewenste intimiteiten terecht bij preventie-adviseurs en twee daartoe opgeleide vertrouwenspersonen. De aangemelde problemen worden structureel opgevolgd. Via de onthaalbrochure en het arbeidsreglement wordt informatie verspreid over wie deze personen zijn.

Studenten kunnen met klachten inzake gelijke kansen en diversiteit terecht bij de ombudspersonen (één per faculteit) of het Centrum voor Studentenbegeleiding en -voorzieningen. Daartoe zijn er in het Centrum tevens verschillende studentenpsychologen aanwezig.

## 2.4. Communicatie

De interne communicatie rond gelijke kansen en diversiteit loopt aan de HUB-KUBrussel voornamelijk via de gebruikelijke communicatiekanalen zoals intranet en sensibiliseringsacties. De beleidstekst en het Strategie- en Werkingsplan Diversiteit van de HUB-KUBrussel worden via het intranet verspreid. Verder zijn er verschillende sensibiliseringsacties zoals de bekendmaking van uiteenlopende initiatieven, bevraging van onderwijsteams, de levering van input voor tools rond omgaan met diversiteit in de klaspraktijk, enz. Via berichtgeving over onderzoek en projecten die kaderen binnen de thematiek, komt diversiteit ook via de externe communicatiekanalen aan bod.

## 3 | Doelgroepgerichte initiatieven

### 3.1. Gender

De HUB-KUBrussel heeft inmiddels verschillende gezinsvriendelijke maatregelen ingevoerd voor alle personeelsleden (zowel AP als ATP) zoals ouderschapsverlof, deeltijds werken, mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, flexibele uurroosters, thuiswerken, etc. Verder worden de criteria voor bevordering en aanstelling van het AP, evenals de functievereisten en profielen van het ATP, duidelijk aan het personeel gecommuniceerd via het intranet en de personeelsdienst. Om de groei in de loopbaan van zowel vrouwelijke als mannelijke personeelsleden te bevorderen, werkt de HUB-KUBrussel met een mentorproject waarbij oudere personeelsleden jongere collega's begeleiden en met een onthaalproject via mentoring.

### 3.2. Personen met een migratieachtergrond

#### 3.2.1. Definitie

Vanuit de visie van het inclusief beleid stelt de HUB-KUBrussel niet onmiddellijk behoefte te hebben aan een definitie van het begrip 'allochtoon'. Bovendien werd binnen de expertisecel diversiteit beslist om het woord 'allochtoon' niet meer te gebruiken. Wel zijn er verschillende kenmerken aan de studentendatabank toegevoegd omwille van interne beleidsevaluatie en extern vergelijkbare data.

#### 3.2.2. Initiatieven

##### Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

De laatste jaren beschikt de HUB-KUBrussel over een uitgebreid aanbod van vormingsinitiatieven om alle personeelsleden de competentie 'verantwoord omgaan met diversiteit' bij te brengen. Elk initiatief wordt uitgewerkt op maat van een opleiding, onderwijsteam, centrum of dienst. Hiervoor werkt HUB-KUBrussel samen met externe organisaties als Steunpunt Diversiteit en Leren en Agora vzw.

De aangeboden initiatieven zijn uitgewerkt onder verschillende werkvormen: een gespreksforum, een vorming, ervaringsgerichte spelen, enz., of een combinatie van verschillende methodieken. Op die manier kan ingespeeld worden op de specifieke situatie, wensen, knelpunten, samenstelling, werkerrein, enz. van een opleiding, onderwijsteam, centrum of dienst.

Verder is de competentie 'verantwoord omgaan met diversiteit' structureel ingebouwd in alle curricula en zijn er jaarlijks verschillende initiatieven, stages en projecten waarin de studenten deze competentie kunnen verwerven. Een voorbeeld van een project dat hierbij aansluit is de 'Boekenbende aan Huis', waaraan verschillende studenten van de faculteit Letteren deelnemen. Vijf weken lang gaan studenten in Brussel eenmaal per week voorlezen bij anderstalige kinderen en hun ouders. De studenten maken hen op deze manier warm

voor boeken en taal. Voor de ouders is het een aanmoediging om zelf te gaan voorlezen. Tegelijk leren de studenten veel bij over jonge Brusselse gezinnen, voorleestechnieken en ontwikkelingspsychologie van kinderen in gezinnen met migratieachtergronden. Het project loopt met de steun van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

### **Specifieke voorzieningen die rekening houden met de interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften**

HUB-KU Brussel houdt zo veel mogelijk rekening met de individuele behoeften van alle studenten en personeelsleden. Momenteel wordt er overleg gepleegd over en onderzoek gedaan naar de mogelijkheid om ondanks de logistieke beperkingen te voorzien in een stille ruimte die open staat voor iedereen die er nood aan heeft op grond van religieuze of andere behoeften.

### **Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond aan de universiteit**

Binnen het project SMART vervullen de studenten van de Specifieke Lerarenopleiding de rol van mentor voor de laatstejaars uit het Brussels secundair onderwijs. Daarnaast zijn er bijzondere leertrajecten en voorbereidingsprogramma's om tegemoet te komen aan behoeften van studenten met een migratieachtergrond, werkstudenten of studenten voor wie om andere redenen het reguliere traject minder geschikt is.

Er wordt ook bijzondere aandacht besteed aan de begeleiding van alle studenten tijdens de eerste opleidingsfase en, indien wenselijk, tijdens de daarop volgende opleidingsfasen. De Expertisecel Diversiteit coördineert binnen haar diversiteitsplan een aantal actielijnen die de in-, door- en uitstroom van kansengroepen verhogen. Daarbij denken we aan taalbegeleiding Nederlands voor alle studenten die daar nood/behoefte aan hebben. Door het organiseren van focusgroepen met verschillende kansengroepen probeert HUB-KU Brussel nog beter in te spelen op de specifieke behoeften van deze studenten. Het interne diversiteitsonderzoek waarin op zoek gegaan wordt naar succesfactoren in het hoger onderwijs ondersteunt daarnaast het beleid.

### **Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond aan de universiteit**

In de vacatures van de HUB-KU Brussel is de volgende tekst opgenomen: "Het succes van de HUB is afhankelijk van de verscheidenheid van haar medewerkers. Werken aan de HUB is werken in de culturele verscheidenheid die Brussel, Europa en de wereld bieden. We zijn steeds op zoek naar nieuwe collega's met ervaringen en competenties die dit ondersteunen." Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de verspreiding van vacatures naar uiteenlopende kanalen met inbegrip van fora en verenigingen voor personen met migratieachtergrond.

In het kader van het Groeidiversiteitsplan werd sinds 2007 een hernieuwd ont-haaltraject voor nieuwe personeelsleden, een peter/meterschapsproject en een verhoogde aandacht voor diversiteit bij de selectieprocedure gerealiseerd. Een van de actielijnen van het Strategie- en Werkingsplan Diversiteit bestaat erin de competentie ‘verantwoord omgaan met diversiteit’ structureel in te bouwen in alle competentieprofielen van de personeelsleden.

### **3.3. Personen met een functiebeperking**

Binnen het Centrum Studentenbegeleiding en -voorzieningen zijn een aantal algeme-ne maatregelen en voorzieningen voor deze doelgroep getroffen. Verder wordt per individuele student de juiste begeleiding of ondersteuning voorzien. Voor per-soneelsleden wordt een ad hoc oplossing gezocht. Personen met een functiebeper-king kunnen tewerkgesteld worden op een campus die een goede bereikbaarheid en toegankelijkheid garandeert.

### **3.4. Werkstudenten**

Aan de HUB-KUBrussel worden statistieken met betrekking tot het aantal werk-studenten reeds lange tijd bijgehouden. Het aanbod voor en de begeleiding van werkstudenten is uitgebreid en op maat gemaakt. Sinds het academiejaar 2010-2011 wordt de opleiding Handelswetenschappen binnen de huidige faculteit Eco-nomie en Bedrijfswetenschappen (KU Leuven @ HUB) ook volledig onder de vorm van afstandsonderwijs aangeboden.

### **3.5. Eerstegeneratiestudenten**

Vanuit een inclusieve visie en benadering richt de HUB-KUBrussel zich met haar aanbod van studie(looppbaan)begeleiding tot alle studenten. Studenten worden be-geleid bij het ontwikkelen van een studiemethode en bij het (her)oriënteren naar een gepaste studierichting. Tevens kunnen zij bij de studiebegeleiders terecht voor de nabespreking van proefexamens of semestriële examens. Studenten die behoef-te hebben aan bijzondere ondersteuning kunnen met persoonlijke vragen terecht bij het Centrum Studentenbegeleiding en -voorzieningen.

## 4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

### 4.1. Onderwijs

De competentie ‘Verantwoord omgaan met diversiteit’ is opgenomen in het competentieprofiel van alle opleidingen en is geïntegreerd in de opleidingsonderdelen. Diversiteit komt expliciet aan bod in literatuur-, taal- en cultuurvakken van de verschillende talen binnen de faculteit Letteren en in het opleidingsonderdeel ‘Grondslagen van het Recht’ binnen de faculteit Rechten. Sinds 1 oktober 2013 is de onderwijsbevoegdheid van de HUB-KU Brussel overgenomen door de KU Leuven (Onderwijsdecreet XXIII van 19 juli 2013).

### 4.2. Onderzoek

Het onderzoek naar gender en diversiteit verloopt binnen het Centrum voor Duurzaam Ondernemen (CEDON) in de huidige faculteit Economie en Management, dat diversiteit als speerpunt voor onderzoek opneemt. Momenteel loopt er een longitudinaal onderzoek naar studie en motivatie dat gekoppeld wordt aan diversiteitskenmerken. Aansluitend daarbij wordt er gewerkt aan een aanbod van diversiteitsinitiatieven (workshops, didactische pakketten, diverse tools...) die het diversiteitsonderzoek dichterbij de klaspraktijk brengen. In de huidige faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen (KU Leuven @ HUB) werd daar het afgelopen jaar reeds mee geëxperimenteerd. In de toekomst zal dit verder uitgebreid worden.



## KU Leuven

### 1 | Visie en strategie

Voor de KU Leuven, een Vlaamse universiteit met een internationale oriëntering, is een actief diversiteitsbeleid een belangrijk thema, dat nauw verbonden is met haar identiteit. Als kritisch denkcentrum wil de KU Leuven een plaats zijn van open discussie over en engagement voor maatschappelijke, levensbeschouwelijke en ethische thema's. Precies in een universiteit waar discussie en reflectie een essentieel aspect zijn, vormt een diversiteit aan inzichten en ervaringen een krachtige bron van inspiratie. De term 'diversiteit' betekent voor de KU Leuven een gevarieerde rijkdom aan persoonlijke ervaringen, waarden en wereldvisies die ontstaan uit een wisselwerking van door cultuur en omstandigheden bepaalde factoren zoals thuistaal, culturele achtergrond, gender, leeftijd, religie, geografische regio, seksuele geaardheid, functiebeperking en socio-economische situatie.<sup>20</sup> Vanuit haar streven naar excellentie wil de KU Leuven dat elk talent in de samenleving zich optimaal kan ontplooiën. Aangezien potentieel talent in alle geledingen van de samenleving aanwezig is, neemt de KU Leuven initiatieven om een omgeving te creëren waar dit talent maximaal ontwikkeld kan worden.

Omdat diversiteit deel uitmaakt van de identiteit van de KU Leuven richt haar diversiteitsbeleid zich tot alle personeelscategorieën en alle studenten. In de opdrachtverklaring staat dat de KU Leuven een proactief diversiteitsbeleid voert ten aanzien van haar studenten en medewerkers. De universiteit draagt haar visie op diversiteitsbeleid uit in een visietekst die te vinden is onder <http://www.kuleuven.be/diversiteit/pdf/Visietekst.pdf>.

---

<sup>20</sup> | KU Leuven laat zich voor deze definitie inspireren door de definitie die UCLA (2009) hanteert in haar diversiteitsplan: "Diversity - a defining feature of California's past, present and future - refers to the variety of personal experiences, values, and worldviews that arise from differences of culture and circumstance. Such differences include race, ethnicity, gender, age, religion, language, abilities / disabilities, sexual orientation, gender identity, socioeconomic status, and geographic region, and more".

Historiek van het diversiteitsbeleid aan KU Leuven:

- 1961: Opstart met het opvragen van sociale gegevens van de studenten.
- 1973: Start met de uitbouw van de begeleiding van studenten met een functiebeperking.
- 1999: Aanstelling van de eerste Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen, die zich in een eerste fase focust op het domein van de gender-problematiek. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische carrière en in administratieve beleidsfuncties aan de universiteit bewerkstelligt een groot verlies aan talent, ...” (Uit het Eerste Gelijkenkansenrapport, 1999).
- 2005: Aanstelling van een vicerector bevoegd voor diversiteitsbeleid.
- 2006: Opstart van doelgroepgerichte projecten voor studenten met een migratieachtergrond.
- 2008: Beheersovereenkomst met het Aanmoedigingsfonds en de opstart van de eerste projecten rond werkstudenten.
- 2009-2010: Implementatie van een nieuwe structuur met betrekking tot het diversiteitsbeleid, met een diversiteitsraad en diversiteitsteams, evenals van een beleidsplan voor diversiteit voor een periode van tien jaar. Het diversiteitsbeleid wordt hier ook als een strategie voor de hele universiteit gezien.
- 2010-2011: Verankering van de dienst Diversiteitsbeleid op rectoraal niveau met een vaste staf.
- 2013-2015: Naar een algemene strategie voor het diversiteitsbeleid met inbegrip van de nieuwe campussen van de KU Leuven: uitbreiding diversiteitsteams, campusnetwerken, monitoring van diversiteitsgegevens op campusniveau enz.

## 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. Het team telt drie stafmedewerkers die het beleid coördineren (waaronder één stafmedewerker ‘beleidsinformatie diversiteit’ die de monitoring doet) en een administratieve medewerker die instaat voor het secretariaat en communicatie. 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. In veel gevallen wordt de dienst Diversiteitsbeleid ook betrokken of geconsulteerd tijdens de beleidsvoorbereiding.

Aan de KU Leuven is er sinds 2005 een vicerector bevoegd voor het diversiteitsbeleid. Voor de beleidstermijn 2005-2009 was dit prof. dr. ir. Karen Maex, in de periode 2009-2013 was dit prof. dr. ir. Tine Baelmans. Vanaf het academiejaar 2013-2014 is dit prof. dr. Katlijn Malfliet.



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. Deze teams bestaan uit een diversiteitsverantwoordelijke (i.e. een persoon met beleidsbevoegdheid, bijvoorbeeld een decaan), diversiteitspromotoren en een facultair aanspreekpunt. Sinds 2010 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. 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 moet verzekeren.

## 2.2. Financiering

De dienst Diversiteitsbeleid situeert zich binnen de Rectorale Diensten van de KU Leuven en wordt voor een deel centraal gefinancierd. Dat geldt tevens voor het mandaat van de vicerector Diversiteitsbeleid en de vormingsinitiatieven in het kader van diversiteit. De financiering van de activiteiten van de diversiteitsteams valt grotendeels ten laste van de faculteiten waarin ze actief zijn.

De externe financiering van de diversiteitswerking aan de KU Leuven komt voornamelijk uit middelen uit het Aanmoedigingsfonds (AMF), die door de overheid ter beschikking worden gesteld voor het bevorderen van de in- en doorstroom van ondervertegenwoordigde groepen aan de universiteit. Dat geldt ook voor de medewerkers van universitaire diensten die zich met een deel van de diversiteitswerking bezighouden. Hun aanstelling wordt ofwel met reguliere of met middelen van het AMF gefinancierd.

Voorts werd een fonds ter bevordering van de doorstroom van studenten met een migratieachtergrond opgestart waarvoor een campagne zal worden gevoerd om concrete begeleidingsprojecten voor studenten te financieren. De universiteit plant ook de opstart van een fonds rond fysieke en digitale toegankelijkheid en een solidariteitsfonds om extra kosten ten gevolge van arbeidsinactiviteit, bijvoorbeeld naar aanleiding van zwangerschap, te compenseren.

## 2.3. Klachtenbehandeling

De KU Leuven voorziet voor studenten en personeel de mogelijkheid om meldingen, klachten en suggesties in verband met gender en diversiteit door te geven via de website van het centrale ‘Meldpunt Gender en Diversiteit’ ([www.kuleuven.be/diversiteit/meldpunt](http://www.kuleuven.be/diversiteit/meldpunt)). Dit meldpunt valt onder de verantwoordelijkheid van de dienst Diversiteitsbeleid en de vicerector Diversiteitsbeleid. Binnenkomende meldingen worden steeds geïnventariseerd en genieten een anonieme behandeling. Op basis van de meldingen kunnen knelpunten en opportuniteiten worden geïdentificeerd, die vervolgens de basis kunnen vormen voor beleidsvoorstellen binnen het diversiteitsbeleid. Een melding opent op geen enkele manier een juridische procedure en vormt geen alternatief voor het aantekenen van beroep tegen een beslissing van de KU Leuven.

Daarnaast kunnen medewerkers terecht voor een gesprek bij de vertrouwenspersoon, de ombudspersoon of de preventieadviseur die bevoegd is voor psychosociale aspecten. Die maken deel uit van de KU Leuven en beschikken over een grondige kennis van de interne structuren van de universiteit. Studenten kunnen voor een gesprek terecht bij hun facultaire ombudspersoon en bij de studentenadviesdiensten. Verschillende personeelsleden fungeren als vertrouwenspersoon, bijvoorbeeld als coaches voor studenten met een migratieachtergrond, als zorgcoördinatoren, binnen het psychotherapeutisch centrum, binnen de sociale dienst enz. Ook over deze personen wordt geregeld informatie verspreid, onder meer in het studentenblad, de website en het universiteitsblad.

## 2.4. Communicatie

Via de website [www.kuleuven.be/diversiteit/](http://www.kuleuven.be/diversiteit/) communiceert de dienst Diversiteitsbeleid alle initiatieven rond diversiteit. Op deze site worden belangrijke beleidsteksten, events en specifieke informatie met betrekking tot studenten en personeel ruim ontsloten. Informatie over het diversiteit(s)beleid is tevens opgenomen in de beleidsberichten van de KU Leuven (korte samenvattingen van beleidsbeslissingen voor medewerkers), in de campuskrant, veto en de ruimere pers.

Tweemaal per jaar vinden er netwerkbijeenkomsten plaats voor alle diversiteitsteams, waar onder andere informatie wordt uitgewisseld over de diversiteitswerking in de verschillende faculteiten en diensten. Ook werkgroepen, resonantiegroepen en het overleg tussen facultaire aanspreekpunten zijn een manier van overleg en communicatie bij de beleidsvoorbereiding en -implementatie. Daarnaast wordt in de reguliere overlegorganen (groepsbesturen, faculteitsraden, Academische Raad enz.) geregeld tijd voorzien voor diversiteitsonderwerpen.

De communicatie met kansengroepen bij studenten is een bewust aandachtspunt in de interne en externe communicatiestrategie van de KU Leuven. De universiteit communiceert naar alle studenten, maar zoomt in op studiebelemmerende factoren

(zoals financiële problemen, gezondheidsproblemen enz.) zodat de verschillende deelwerkingen die relevant kunnen zijn voor personen die te kampen krijgen met die problemen, benoemd worden. De KU Leuven onderscheidt minstens zeven kansengroepen bij studenten: studenten met een migratieachtergrond, studenten met een functiebeperking, internationale studenten, beursstudenten en werkstudenten. Daarnaast worden ook studenten met een atypische vooropleiding en eerstgeneratiestudenten gemonitord.

Met financiering van het Aanmoedigingsfonds werd binnen de dienst Communicatie een medewerker aangeworven die zich voltijds bezighoudt met de externe communicatie ten behoeve van toekomstige studenten met een migratieachtergrond, en dit in het kader van het verhogen van de instroom van deze kansengroep. Met de Ambassadeurswerking worden de jongeren aangesproken in hun eigen omgeving (school, vereniging) en aangemoedigd om hoger onderwijs te gaan volgen.

Ook het 'Contactpunt studenten met een migratieachtergrond' staat open voor alle vragen van toekomstige studenten en hun ouders. Dit contactpunt staat verder onder meer in voor de interne communicatie naar studenten met een migratieachtergrond. Bij de inschrijvingen krijgen alle studenten de mogelijkheid om aan te duiden of het Contactpunt hen mag contacteren. Er wordt hier naar <http://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/contactpuntinterculturaliteit> verwezen. Alle studenten die bekend zijn bij het Contactpunt ontvangen geregeld nieuwsbrieven met een overzicht van interessante socio-culturele activiteiten, relevante trainingen of andere interessante weetjes. Het Contactpunt heeft een netwerk van 'ambassadeurs' die andere studenten met een migratieachtergrond actief aanspreken en die ook reclame maken voor het Contactpunt. Samen met de verenigingen voor studenten met een migratieachtergrond organiseert het Contactpunt activiteiten om studenten te informeren over de werking ervan, maar ook bijvoorbeeld over the A-team crew (de ambassadeurs) en over het beleid van de KU Leuven met betrekking tot levensbeschouwelijke en religieuze diversiteit. Binnenkort zal ook gebruik gemaakt worden van sms voor het aankondigen van belangrijke activiteiten.

De interne en externe communicatie naar studenten met een functiebeperking toegebeurt vanuit de 'Cel studeren met een functiebeperking'. Functiebeperkingen komen aan bod in algemene brochures zoals 'Starten in Leuven' en de 'Programamabrochure', en er wordt aandacht aan besteed op SID-ins en infodagen. Verder is er de website [www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/functiebeperking](http://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/functiebeperking), een algemene flyer van de Cel en een specifieke flyer voor studenten met dyslexie (ook voor interne communicatie). Ook studenten met een functiebeperking kunnen zich kenbaar maken in de inschrijvingsmodule van de KU Leuven.

Voor toekomstige beursstudenten is de KU Leuven aanwezig op de SID-ins, de infodagen en de bezoekdagen van de KU Leuven. De Dienst Studentenvoorzieningen geeft algemene informatie, onder andere over studietoelagen en verminderd inschrijvingsgeld. Op de bezoekdagen van de residenties berekent men de studietoelage en de huurprijs van de kamer op de gesubsidieerde residenties. Verder is er de website [www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/socialedienst](http://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/socialedienst), zijn er brochures en is er medewerking aan 'Centen voor studenten'. Centen voor studenten is een brochure met basisinformatie over de verschillende mogelijkheden om studies te financieren (studietoelage, kinderbijslag, studentenarbeid enz.). Deze brochure wordt gemaakt door de studentenvoorzieningen van alle hogescholen en universiteiten in Vlaanderen. Enkel de omslag verschilt per instelling. De digitale versie kan gevonden worden op: [www.centenvoorstudenten.be](http://www.centenvoorstudenten.be). Tijdens de inschrijvingsperiode zijn er dagelijks medewerkers van de Sociale Dienst (Dienst Studentenvoorzieningen) aanwezig in de Universiteitshallen. Zij berekenen de studietoelage, geven informatie over het verminderd inschrijvingsgeld en over eventuele voorschotten op de studietoelage. Ze richten zich niet specifiek tot beursstudenten, iedereen is welkom om informatie op te komen vragen, zo bereiken ze de (beurs) studenten op een niet-stigmatiserende manier. Tijdens het academiejaar verstuurt de dienst twee maal een e-mail naar alle Belgische studenten (één tijdens het eerste semester en één tijdens het tweede semester) met de vraag of ze het financieel moeilijk hebben. Verder is er de website, zijn er brochures en de medewerking aan 'Centen voor studenten'.

Zowel de externe als de interne communicatiestrategie naar werkstudenten is een bewust aandachtspunt aan de KU Leuven. De KU Leuven voert geen actief rekruteringsbeleid naar werkstudenten, maar wil deze studenten zo goed mogelijk informeren. Dit gebeurt vooral via de Verderstudeerbeurs. Hier worden twee workshops gegeven over de mogelijkheden om werken en studeren te combineren aan de KU Leuven. Tijdens deze workshops komen ook getuigenissen van werkstudenten aan bod. De interne communicatie naar werkstudenten gebeurt voornamelijk via de dagelijkse hulpverlening van dienst Studieadvies en de aanspreekpunten binnen de faculteiten. Werkstudenten kunnen terecht bij de dienst Studieadvies met hun faculteitoverschrijdende vragen met betrekking tot de studiekeuze en het combineren van werken en studeren. Deze studenten kunnen zich aanmelden via een online-contactformulier en worden op basis daarvan door de dienst gecontacteerd. Binnen de faculteiten kunnen werkstudenten terecht met hun specifieke vragen inzake de gekozen opleiding bij het facultaire aanspreekpunt.

## 3 | Doelgroepgerichte initiatieven

### 3.1. Gender

Zowel voor studenten als voor personeel wordt een groot aantal diversiteitsinitiatieven genomen binnen het thema gender. Op de dienst Diversiteitsbeleid worden systematisch naar geslacht opgesplitste statistieken verzameld ter voorbereiding en opvolging van het diversiteitsbeleid. Geslacht is een kenmerk dat al gedurende lange tijd opgenomen wordt in rapportering over zowel studenten als personeel. Sinds 2013 worden cijfers op het niveau van faculteiten en groepen weergegeven en worden cijfers in verband met de samenstelling van raden en commissies verzameld.

In september 2013 stelde de KU Leuven een eigen genderactieplan op, dat erop gericht is een meer evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het ZAP-kader te bewerkstelligen. De KU Leuven wil dit verwezenlijken door het initiëren van een cultuuromslag, ondersteund door een aanbod van vorming, versterkte monitoring, meer uitgebreide (loopbaan)begeleiding, het implementeren van genderspitsen in faculteiten enz. In het genderactieplan wordt tevens een genderdeskundige voorzien op de personeelsdienst om antwoorden te bieden op vragen rond gender en loopbanen, combinatie arbeid en privéleven, mobiliteit en gezinsaspecten enz. Het genderactieplan werd gedurende meer dan een jaar voorbereid in de Werkgroep Personeelsdiversiteit, met de betrokkenheid van een diversiteit aan personeelsleden uit verschillende geledingen van de universiteit. Deze aanpak zorgde voor een sterk draagvlak, zodat het uiteindelijke plan onder de bevoegdheid van vicerector Malfliet vlot kon worden goedgekeurd.

Een belangrijk knelpunt is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in postdoctorale posities. Dit gegeven wordt opgevolgd via monitoring door de dienst Diversiteitsbeleid. Het genderactieplan voorziet onderzoek naar de vraag waarom vrouwen minder dan mannen een tweede postdoctoraal mandaat aanvragen. De KU Leuven biedt een opleiding 'Loopbaan in academia' aan met een 'mentormentee' vervolgtraject. Deze opleiding en het mentorprogramma staan open voor zowel mannen als vrouwen, maar in de praktijk zijn er voornamelijk vrouwelijke deelnemers en focust het programma op thema's waardoor voornamelijk vrouwen zich aangesproken voelen. De opleiding bestaat al enkele jaren voor postdoctorale onderzoekers en wordt sinds 2013 ook voor doctorandi voorzien.

Ter optimalisering van de *work-life*-balans zijn er een aantal concrete regelingen rond thuiswerk, kinderopvang, opvang zieke kinderen, ouderschapsverlof en tijdskrediet. Binnen bepaalde faculteiten worden ook gezinsvriendelijke vergaderuren voorzien, evenals het initiatief 'de groentetas', die personeelsleden toelaat groenten eenvoudig te bestellen en af te halen.

Een ander initiatief naar personeelsleden toe is de werkgroep Vrouw en Universiteit, die een onderdeel is van de Vereniging van het Academisch Personeel KU Leuven (VAPL). Deze organisatie bestudeert, promoot en volgt de aanwezigheid van vrouwen aan de universiteit op en heeft vertegenwoordigers in de verschillende raden en organen van de KU Leuven.

Met het oog op een genderevenwicht bij studenten wordt gekeken naar gender-evenwicht in de opleidingen. In het academiejaar 2011-2012 bleek de instroom van studenten in net niet de helft van de bacheloropleidingen onevenwichtig op het vlak van gender. In opdracht van de Diversiteitsraad ging de Werkgroep Gender en studenten na of het nodig is om sturend op te treden, bestudeerde ze *good practices* uit binnen- en buitenland en formuleerde een aantal aanbevelingen. Het universiteitsbestuur van de KU Leuven engageert zich hierbij voor een grondige doorlichting, meer samenwerking, een meer gerichte communicatie en expliciete aandacht in de opleiding van docenten, leerkrachten en burgers. Daarbij wordt niet enkel het genderonevenwicht in STEM-opleidingen beoogd, maar tevens specifiek aandacht besteed aan de ondervertegenwoordiging van mannen in bepaalde opleidingen.

## 3.2. Personen met een migratieachtergrond

### 3.2.1. Definitie

De KU Leuven baseert zich op de definitie van de VLOR en beschouwt een student als persoon met een migratieachtergrond indien tegelijk aan volgende drie voorwaarden voldaan wordt:

- Een thuisadres hebben in België op het moment van de inschrijving/registratie;
- Een diploma secundair onderwijs behaald hebben in België;
- Of zelf niet over een autochtone nationaliteit beschikken, of minstens één ouder of minstens twee grootouders hebben die niet over een autochtone nationaliteit beschikken op het moment van inschrijving/registratie.

De nationaliteiten van ouders en grootouders worden bij studenten facultatief bevraagd. Hierdoor zijn niet voor alle studenten alle gegevens beschikbaar. Bovendien kunnen studenten op elk moment wijzigingen aanbrengen. Om cohorten optimaal en correct te kunnen vergelijken, wordt gewerkt met de nationaliteiten zoals bekend in het academiejaar van instroom. Er wordt met twee operationaliseringën gewerkt: een eerste waarbij alleen de Belgische nationaliteit als autochtone nationaliteit wordt beschouwd en een tweede waarbij ruwweg alle West- en Noord-Europese nationaliteiten als autochtoon worden beschouwd. Omdat door ontbrekende gegevens niet alle studenten toegewezen kunnen worden, wordt de groep studenten zonder migratieachtergrond voor beide operationaliseringën opgesplitst in autochtone studenten en niet-toegewezen studenten.

### 3.2.2. *Initiatieven*

#### **Draagvlak, vorming en bewustzijn**

Met het oog op de bewustwording over diversiteit organiseert de dienst Diversiteitsbeleid samen met de Personeelsdienst jaarlijks vormingen voor personeelsleden met betrekking tot interculturele communicatie. Hierbij wil de universiteit de interculturele competenties van het personeel bevorderen. Dit zal in de toekomst ook gebeuren via de basisopleiding die alle startende docenten volgen.

Het Instituut voor de Overheid organiseert jaarlijks de opleiding 'diversiteitsmanagement'. In de opleiding wordt stilgestaan bij de theoretische betekenis van de concepten 'gelijkheid' en 'diversiteit' en de bestaande regelgeving. Vervolgens komt de implementatie en evaluatie van een diversiteitsbeleid aan bod. De opleiding richt zich tot personen die een verantwoordelijkheid dragen inzake diversiteit en diversiteitsplannen, of die een dergelijke functie ambiëren.

Voor studenten organiseren heel wat opleidingen opleidingsonderdelen of stages met betrekking tot interculturaliteit. Voorbeelden hiervan zijn: 'Discrimination Law' (prof. Stefan Sottiaux), 'Globale en interculturele pedagogiek' (prof. Lucia De Haene), 'Geschiedenis van interculturele contacten' (prof. Johan Verberckmoes), 'Interdisciplinary perspectives on development and cultures' (prof. Ann Cassiman), een stage in ontwikkelingslanden met intensieve voorbereiding op een interculturele ervaring, en een programma met aandacht voor interculturele competenties voor internationale en uitwisselingstudenten. De lerarenopleidingen ontwikkelden in 2013 een visie en implementatiestrategie voor een universiteitsbrede integratie van de diversiteitsstage als vast onderdeel van de stage binnen de lerarenopleiding. Een aantal faculteiten reflecteren over de keuze van een brede, herkenbare vertakking van het diversiteitsthema in de bestaande opleidingsonderdelen, en/of het verplicht programmeren van een apart opleidingsonderdeel gericht op diversiteit.

Vanaf 2013 biedt de KU Leuven een interdisciplinair opleidingsonderdeel aan: het 'Studium Generale'. De lezingen staan ook open voor personeelsleden van KU Leuven en worden georganiseerd door Metaforum. Thema's die behandeld worden zijn multiculturalisme, ongelijkheid, emancipatie en diversiteit. Ook voor alumni worden soms vormingen georganiseerd met betrekking tot interculturaliteit, zoals de Pentalfa-sessie 'Socio-culturele diversiteit in patiëntenzorg' voor artsen.

Om studenten ook buiten het curriculum probleemgevoelig te maken voor verschillende culturen worden tal van interculturele contacten opgezet door de universiteit. Zo is er de werking van Pangaea <http://www.kuleuven.be/english/student-services/pangaea/>, de buddyprojecten voor internationale studenten, de petermeterprojecten voor studenten met een migratieachtergrond, de subsidies voor studentenverenigingen die activiteiten organiseren met studentenverenigingen

voor internationale studenten en voor studenten met een migratieachtergrond enz. Daarnaast worden er geregeld debatten en lezingen georganiseerd. Zo organiseerde het Contactpunt Studenten met een migratieachtergrond in 2012 samen met de studentenverenigingen en de dienst Diversiteitsbeleid een lezingenreeks met betrekking tot de vraag hoe de KU Leuven als witte universiteit kan werken aan interculturaliteit/diversiteit. Deelnemers waren onder andere Albert Martens, Eva Brems en leden van het allochtone middenveld. Verder zijn er de tweejaarlijkse Multatuli-lezingen, gepromoot door het diversiteitsbeleid. Deze lezingen hebben steeds betrekking op de uitdagingen van de multiculturele samenlevingen van de toekomst. In 2014 viert de KU Leuven uitgebreid 50 jaar Marokkaanse en Turkse migratie door lezingen en debatten te organiseren met Vlaamse en internationale sprekers van Turks-Maghrebijnse achtergrond.

### Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften

In 2011 heeft de KU Leuven een kader ontwikkeld voor het omgaan met specifieke vragen met betrekking tot religie op het vlak van leren en leven bij studenten. De nota 'Levensbeschouwelijke diversiteit: leven en leren bij studenten'<sup>21</sup> schetst de wijze waarop de universiteit aan studenten met een verschillende levensbeschouwing een stimulerende omgeving kan bieden inzake leren en leven. Ze gaat in op het dragen van religieuze symbolen en geeft aan in welke omstandigheden rekening gehouden kan worden met religieuze feestdagen, gebed, voorschriften inzake voeding en dergelijke meer. Dit kader moet voor studenten en personeel duidelijkheid scheppen, zodat studenten kunnen begrijpen waarom er al dan niet ingegaan kan worden op hun vragen met betrekking tot religie en/of levensbeschouwing.

Om de resultaten van deze inspanningen op te volgen, registreren het Contactpunt Studenten met een migratieachtergrond en het Contactpunt Religie en Levensbeschouwing alle noden en aangeboden oplossingen. In het Contactpunt Religie en Levensbeschouwing kunnen alle studenten terecht met vragen over religieuze of levensbeschouwelijke beleving. Het Contactpunt Studenten met een migratieachtergrond informeert, stimuleert en begeleidt studenten met een migratieachtergrond aan de KU Leuven tijdens hun studies. Ook toekomstige studenten en ouders van deze doelgroep vinden hier een luisterend oor.

Tegelijk volgt de dienst Diversiteitsbeleid voor deze doelgroep de instroom, doorstroom, drop-out en uitstroom op, al dan niet in vergelijking met de referentiegroep. Tot slot monitort de KU Leuven de in- en doorstroom van studenten met een migratieachtergrond die in het coachingstraject stappen.

---

21 | [www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/diversiteit/NOTALevensbeschouwelijkeDiversiteit.pdf](http://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/diversiteit/NOTALevensbeschouwelijkeDiversiteit.pdf)



## Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond aan de universiteit

Door middel van een coachingstraject voor (eerstegeneratie)studenten met een migratieachtergrond waarbij de begeleiding bestaat uit individuele coaching en groepstrainingen willen we de mogelijke achterstand opvangen bij deze doelgroep en zo de doorstroom van deze studenten verbeteren. De focus ligt hierbij op het ontwikkelen van studievaardigheden en metacognitieve vaardigheden zoals studieplanning, studiemethode en taalondersteuning. Het coachingstraject voor studenten met een migratieachtergrond startte vanuit de vaststelling dat de prestatie-indicatoren van deze studenten in het hoger onderwijs en aan de KU Leuven beduidend lager zijn dan bij autochtone studenten. Het project verschilt op een aantal belangrijke domeinen van de traditionele studiebegeleiding. Bij het project staan volgende waarden centraal: preventieve begeleiding (begeleiding reeds vanaf de start van de studies); intensieve opvolging (opvolging gedurende het hele academiejaar mogelijk) en stimulerend werken (de studenten worden actief opgevolgd en gecontacteerd). De traditionele studiebegeleiding daarentegen baseert zich veeleer op een probleemgerichte hulpvraag, waarbij slechts kortdurende begeleiding mogelijk is en men uitgaat van een model gericht op zelfredzaamheid.

Het project 'Instroom studenten met een migratieachtergrond' is van start gegaan in september 2008, met als doel de instroom van jongeren met een migratieachtergrond te bevorderen. Er wordt een actief toeleidingsbeleid gevoerd, waarbij men jongeren en hun relevante omgeving (ouders, verenigingen waarbinnen ze actief zijn enz.) tracht te bereiken in hun eigen tijd en omgeving en vertrekkend vanuit hun eigen noden. Dit gebeurt steeds in samenwerking met relevante partners (stad, provincie, verenigingen, federaties, secundaire scholen, hogescholen van de associatie). Het uitbouwen van dit netwerk is een belangrijke en meest bepalende factor in de werking geweest: een wederzijds partnerschap aangaan met de verenigingen. Bij het uitwerken ervan lag de focus niet enkel op verenigingen die met studenten werken; de hoofdgroep blijft de groep van 16- tot 18-jarigen, maar ook kinderen van 8 tot 12 jaar (bijv. in de Chinese School) en ouders werden betrokken bij de werking.

Op facultair niveau wordt er op een inclusieve wijze aandacht besteed aan studenten met een migratieachtergrond, bijvoorbeeld via een aangepast aanbod Academisch Nederlands, de organisatie van notitienetwerken, een laagdrempelig aanbod van studie- en studietrajectbegeleiding en een voorstellingsmoment van studentenverenigingen voor personen met een migratieachtergrond.

Er wordt al een aantal jaren gewerkt rond rolmodellen of 'ambassadeurs' voor potentiële studenten met een migratieachtergrond (A-crew). Hiervoor werden verwend filmpjes gemaakt. Voorts heeft de Werkgroep Interculturaliteit het knelpunt van taalvaardigheid uitgebreid besproken en ze bereidt een aanbeveling voor ten aanzien van de Diversiteitsraad om binnen een op te richten Werkgroep

Taalvaardigheid een kader uit te werken voor anderstalige studenten met aanbevelingen op vlak van het curriculum en stimulerende maatregelen voor studenten.

### Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond aan de universiteit

In 2014 startte de KU Leuven een nieuwe werkgroep HR-beleid voor kansengroepen op. Deze werkgroep richt zich op de thema's functiebeperking en interculturaliteit. Over deze thema's werden reeds knelpunten verzameld in het academiejaar 2012-2013. Deze werkgroep zal een advies voorbereiden en aanbevelingen formuleren om te komen tot een HR-beleid met betrekking tot functiebeperking en interculturaliteit.

## 3.3. Personen met een functiebeperking

### 3.3.1. Definitie

De definitie is gebaseerd op een VLOR-advies van 2006 over de realisatie van Inclusief Hoger Onderwijs. Voor dit advies werd het ICF - 'International Classification of Functioning' als uitgangspunt gebruikt: "Rekening houdend met het ICF-denkkader, stelt de Raad Hoger Onderwijs voor om de doelgroep 'studenten met een functiebeperking' te omschrijven als studenten bij wie er een blijvende of langdurige uitval is op een of meerdere lichaamsfuncties opgesomd in de ICF."<sup>22</sup> Daarbij worden volgende types onderscheiden: motorisch, auditief, visueel, chronisch, psychiatrisch, ontwikkelingsstoornis (met subcategorieën), meervoudige leerstoornis, overige. Voor zover bekend, worden er geen gegevens in verband met functiebeperkingen van personeelsleden geregistreerd. Wel wordt er sinds kort de specifieke mogelijkheid gecommuniceerd om bijvoorbeeld bij een sollicitatiegesprek op voorhand contact op te nemen bij vragen over mobiliteit en toegankelijkheid.

### 3.3.2. Initiatieven

Een belangrijk deel van de werking van de dienst Diversiteitsbeleid gaat over het thema 'Studeren met een functiebeperking'. Deze dienst volgt voor deze doelgroep de instroom, doorstroom, drop-out en uitstroom op, en dit in samenwerking met de cel 'Studeren met een functiebeperking'. Deze laatste coördineert de werking rond functiebeperking bij studenten en registreert de aard van die functiebeperkingen.

Naast deze diensten volgen ook de werkgroep Digitale toegankelijkheid en de werkgroep Fysieke toegankelijkheid de knelpunten met betrekking tot functiebeperking op. Zij stellen actieplannen op en werken oplossingen uit. Zo werd een toegankelijkheidsnorm uitgewerkt in samenwerking tussen de werkgroep Fysieke toegankelijkheid en de technische diensten. De gebouwen werden doorgelicht, er werden workshops aangeboden en een toegankelijkheids-gids opgesteld. In een volgende fase gaat de KU Leuven over op een proactief toegankelijkheidsbeleid, waarbij actief gestimuleerd wordt om contact op te nemen bij vragen over toegankelijkheid.

---

22 | [www.vlor.be/sites/www.vlor.be/files/advies/rho-adv007-0910.pdf](http://www.vlor.be/sites/www.vlor.be/files/advies/rho-adv007-0910.pdf)

Voor personeelsleden met een functiebeperking is de werking nog beperkt. Zoals hierboven reeds vermeld, voorziet de KU Leuven vanaf 2014 een adviesgroep HR-beleid met betrekking tot functiebeperking. Deze werkgroep zal een advies voorbereiden en aanbevelingen formuleren voor een HR-beleid functiebeperking. Mogelijk te behandelen onderwerpen zijn: de registratie van personeelsleden met een functiebeperking in het kader van monitoring, het promoten van het meldpunt, de ontsluiting van toegankelijkheidsgegevens van gebouwen, een pro-activiteit enz.

Voor studenten bestaat op dit vlak al een groot aanbod aan faciliteiten: digitale cursussen, dyslexiesoftware, specifieke examenfaciliteiten, omkaderd wonen, zorgcoördinatie enz. De Cel 'Studeren met een functiebeperking' coördineert deze werking, in samenwerking met de werkgroep Fysieke toegankelijkheid, de werkgroep Digitale toegankelijkheid en de Dienst Diversiteitsbeleid. Andere projecten voor dit thema zijn: stages voor studenten met een functiebeperking, de inrichting van faculteitsgerichte zorgcoördinatie, het opstellen van een toegankelijkheidsnorm (fysieke functiebeperking) en het ontsluiten van toegankelijkheidsinformatie. Deze twee laatste acties zijn ook op het personeel gericht.

Omkaderd wonen biedt studenten met een functiebeperking de mogelijkheid aan de universiteit te studeren, wat zonder deze faciliteiten niet mogelijk zou zijn. Er werden daarnaast ook initiatieven genomen waarbij studenten met een functiebeperking getuigden ten aanzien van laatstejaars uit het secundair onderwijs over hun ervaring om met een functiebeperking aan KU Leuven te studeren.

## 3.4. Werkstudenten

### 3.4.1. Definitie

Ter aanvulling van het beperkte decretale statuut, keurde KU Leuven in 2013 een nota in verband met werkstudenten goed. Daarin worden een aantal definities besproken en is besloten om de volgende definitie te hanteren: studenten die ten minste 80 uur per maand werken of aan het werk zijn voor ten minste de helft van wat binnen hun arbeidssector als een voltijdse tewerkstelling geldt.

### 3.4.2. Initiatieven

Deze werking rond werkstudenten wordt voor een belangrijk deel gefinancierd vanuit het Aanmoedigingsfonds (AMF). Een nieuw opgerichte ad hoc werkgroep Werkstudenten verrichtte onderzoek naar werkstudenten aan de KU Leuven en werkte daarvoor een beleidskader uit. Aan de KU Leuven wordt op facultair niveau gewerkt aan aangepaste leertrajecten en werkvormen voor werkstudenten in de opleidingen Wijsbegeerte, Psychologie en Culturele Studies. Er werden pilotprojecten uitgewerkt in de opleidingen Criminologie, Verpleeg- en vroedkunde en Godgeleerdheid en er werd een algemene studie uitgewerkt rond werkstudenten aan de KU Leuven. In december 2013 werd een studiedag over werkstudenten georganiseerd. Openings-

uren van bepaalde diensten, zoals bijvoorbeeld de cursusdienst, het Leercentrum en de bibliotheken, houden rekening met de mogelijkheden die werkstudenten hebben. De KU Leuven voert geen actief rekruteringsbeleid voor werkstudenten, maar door het uitbreiden van de voorzieningen met het oog op werkstudenten kan dit wel een belangrijke troef worden om deze studenten aan te trekken.

### **3.5. Eerstegeneratiestudenten**

De Dienst Diversiteitsbeleid monitort sinds 2013 eerstegeneratiestudenten op het vlak van instroom, doorstroom en drop-out. Vanaf 2013 wordt deze groep ook specifiek in functie van de Summercourse opgevolgd. De diversiteitsteams van de faculteiten hebben een overzicht gekregen van de instroom van deze doelgroep in de opleidingen. In 2011 werd deze doelgroep voor een eerste keer structureel onder de aandacht gebracht. Dr. Gusta Tavvechio werd uitgenodigd om een lezing te geven over eerstegeneratiestudenten aan de VU Amsterdam. Een grote groep docenten werd hier gesensibiliseerd over de noden van deze doelgroep.

De KU Leuven heeft in 2013 een halftijdse projectmedewerker bij de Dienst Studietoelagen aangeduid om binnen een aantal faculteiten van de KU Leuven een gelijkaardig initiatief zoals de Summercourse van de VU Amsterdam te organiseren. Doel van deze Summercourse (geïnspireerd op advancement-programma's uit UCLA) is ervoor te zorgen dat talentvolle studenten die als eerste in hun gezin gaan studeren zich thuis voelen op de campus en van bij de start inzicht krijgen in het academisch onderwijs. In functie van inbedding zal de Summercourse zoveel mogelijk aanleunen bij de opleidingen in afstemming met bestaande zomercursussen. Dit moet bijdragen tot het verhogen van de toegankelijkheid van de bestaande zomercursussen voor deze doelgroep.

### **3.6. Andere studenten**

De Sociale Dienst van de KU Leuven heeft een werking voor studenten die het financieel moeilijker hebben. Studenten kunnen ook terecht bij gesubsidieerde huisvesting. De KU Leuven promoot externe initiatieven met betrekking tot sensibilisering rond holebi's en transgenderpersonen.

### **3.7. De universitaire gemeenschap**

De KU Leuven, het Leuvense stadsbestuur, de studentenorganisatie LOKO, de Leuvense hogescholen, de Leuvense politie, de secundaire scholen en het provinciebestuur organiseren sinds 2010 samen jaarlijks in maart de PARTYicipation Week. Dit kadert binnen de werkzaamheden van het 'Leuvense overleg diversiteit', dat sinds begin 2010 vorm kreeg om het deelaspect 'openheid van geest' van de 'Leuvense Symbiose: een strategisch plan voor de studentenstad Leuven' uit te werken. Het resultaat is dat er jaarlijks tussen de 20 en 25 activiteiten op het programma stonden.

## 4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

### 4.1. Diversiteitsstudies

Binnen het curriculum worden de volgende opleidingsonderdelen, die structureel vanuit de faculteiten gefinancierd worden, aangeboden:

1. Vanaf 2013-2014 biedt de KU Leuven een interdisciplinair opleidingsonderdeel aan: het Studium generale. Thema's zijn multiculturalisme, ongelijkheid, emancipatie en diversiteit.
2. Verschillende opleidingen organiseren opleidingsonderdelen met betrekking tot diversiteit. Nieuw is de opleidingsoptie Islamitische Theologie en Godsdienstwetenschappen, gevat in een verbredend religiewetenschappelijk kader, waarbij de interactie tussen islam, andere godsdiensten en de westerse cultuur voorop staat. In de eerste plaats gaat het hierbij om een opleidingsoptie in een academische, eenjarige masteropleiding, gekaderd binnen de Master Wereldgodsdiensten, Interreligieuze Dialoog en Religiestudie. Deze opleiding wordt aangeboden vanaf 2014-2015.
3. De faculteiten van de Humane Wetenschappen reflecteren over de keuze van een brede, herkenbare vertakking van het diversiteitsthema in de bestaande opleidingsonderdelen, en/of het ruimer programmeren van een apart opleidingsonderdeel gericht op diversiteit.
4. De KU Leuven organiseert een diversiteitsstage in de lerarenopleiding waarbij studenten praktijkervaring opdoen met betrekking tot het omgaan met diversiteit. De lerarenopleidingen ontwikkelden in 2013 een visie en implementatiestrategie voor een universiteitsbrede integratie van de tutoringstage als vast onderdeel van de stage binnen de lerarenopleiding.
4. Verschillende opleidingen bieden stages aan in ontwikkelingslanden en bereiden de studenten voor op een interculturele ervaring.
6. Het postgraduaat 'Diversiteitsmanagement' is gericht op dit thema.
7. Internationale studenten krijgen een programma aangeboden met aandacht voor interculturele competenties. Ook bij uitgaande mobiliteit worden voorbereidings- en terugkomssessies georganiseerd met aandacht voor interculturele competenties.

Op extra-curriculair vlak kunnen studenten zich als vrijwilliger inzetten in de interculturele werking van Pangaea, buddyprojecten voor internationale studenten, peter-meterprojecten voor studenten met een migratieachtergrond, subsidies voor studentenverenigingen die activiteiten organiseren met studentenverenigingen voor internationale studenten en voor studenten met een migratieachtergrond.

Het onderzoek naar gelijke kansen en diversiteit aan de KU Leuven is samengebracht in LUCIDE, het Leuven University Centre for Interdisciplinary Research on Difference and Equality. De vicerector Diversiteitsbeleid plant nieuwe initiatieven

om het diversiteitsonderzoek te stimuleren. Daarnaast is er de leerstoel Fethullah Gülen Chair for Intercultural Studies (2010-2015):

[http://www.kuleuven.be/mecenaat/leerstoelen/sw/fethullah\\_gulen.htm](http://www.kuleuven.be/mecenaat/leerstoelen/sw/fethullah_gulen.htm).

## 4.2. Vrouwen- of genderstudies

Op het vlak van onderwijs werd onder de vleugels van de Diversiteitraad in 2012 een interne ad hoc 'Werkgroep Master Genderstudies' opgericht om de inhoud en vorm van een op te richten interuniversitaire Master Genderstudies uit te werken. De werkgroep (bestaande uit professoren met expertise in genderstudies) kreeg de opdracht om een advies te formuleren over beleidsvragen zoals de verbreding van de doelgroep (diversiteit/gender), inbedding, raakvlakken met bestaande onderzoeksdomeinen en opleidingsonderdelen aan de KU Leuven. De werkgroep heeft input gegeven ter voorbereiding van het aanvraagdossier (macrodoelmatigheid en Toets Nieuwe Opleiding). Het dossier bevat de aanvraag van een interuniversitaire, eenjarige Nederlandstalige Master Gender en Diversiteit (60 ECTS) met gezamenlijke diploma-uitreiking.

Binnen diverse faculteiten worden personen aangesteld binnen het kader van het onderzoek en onderwijs naar gender en diversiteit. In het academiejaar 2012-2013 werd een sociaal psycholoog als nieuwe BOF-ZAP Gender van de Groep Humane Wetenschappen aangesteld die onderzoek zal doen binnen de onderzoeksgroep Sociale en Culturele Psychologie. Tijdens het academiejaar 2013-2014 zal de aanwerving van de projectmedewerkers aanvangen en zullen de onderzoeksruimtes voor het genderonderzoek klaar worden gemaakt. De KU Leuven verwacht dat er een positieve synergie ontstaat die het genderonderzoek in de faculteit PPW, maar ook daarbuiten, een belangrijke impuls zal geven. Ook binnen de faculteit Sociale Wetenschappen wordt er een mandaat gefinancierd voor onderzoek en onderwijs naar gender en diversiteit.

In heel wat reguliere vakken van de diverse onderwijsprogramma's krijgt de genderdimensie aandacht. Op die wijze worden grote groepen studenten geconfronteerd met maatschappelijke en culturele invloeden op verwachtingen en denkpatronen over man- of vrouw zijn. Vanzelfsprekend is een dergelijke aandacht het makkelijkst te realiseren in opleidingsonderdelen van Humane Wetenschappen, maar met thema's als 'Gender en sociaaleconomische geografie' of 'Gender en sport' worden ook studenten uit de groepen Biomedische Wetenschappen of Wetenschap en Technologie bereikt.

Geregeld organiseert de Faculteit Sociale Wetenschappen in samenwerking met andere partners een verdiepend seminarie Genderstudies. Dit seminarie richt zich zowel op doctoraatsstudenten en docenten van binnen of buiten de universiteit, als op professionals die actief zijn in het werkveld.

Het onderzoek over gender aan de KU Leuven is samengebracht in LUCIDE, het Leuven University Centre for Interdisciplinary Research on Difference and Equality. Daarnaast werd een BOF-ZAP voor gendersstudies ingevuld. In de toekomst plant de vicerector Diversiteitsbeleid nieuwe initiatieven om het genderonderzoek te stimuleren. Voorts kunnen studenten die hun eindverhandeling schrijven over een genderthema hun verhandeling indienen om in aanmerking te komen voor de tweejaarlijkse Marguerite Lefèvreprijs voor Genderstudies.

### **4.3. Functiebeperking**

Het onderzoek naar functiebeperking gebeurt niet centraal, maar binnen de faculteiten Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Rechten, Sociale Wetenschappen, Bewegings- en Revalidatiewetenschappen en Geneeskunde zijn verschillende onderzoekers aangeduid die binnen hun respectievelijke domeinen onderzoek doen naar functiebeperking.







## Universiteit Antwerpen

### 1 | Visie en strategie

De Universiteit Antwerpen wil een stimulerende omgeving zijn voor al haar leden, zowel voor studenten als voor personeel. De troeven en de uitdagingen die eigen zijn aan de diverse (Antwerpse) samenleving geven ons een extra stimulans om in te zetten op gelijke kansen.

Het gelijkekansenbeleid aan 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 werd in alle beleidsteksten expliciet aandacht besteed aan diversiteit.

In de nieuwe Opdrachtsverklaring (2013) staat het volgende: “De Universiteit Antwerpen biedt ruimte aan diversiteit en geeft gelijke kansen en maximale ontplooiingsmogelijkheden aan haar personeelsleden en studenten.”

De Beleidsverklaring van de rector (2013-2016) bouwt verder op de actiethema's die in de vorige periode werden opgezet: “In de nieuwe mandaatperiode wordt, wat de gelijke kansen van studenten betreft, belang gehecht aan de geslaagde verderzetting, na monitoring en evaluatie, van bestaande projecten en het exploreren van nieuwe opportuniteiten; de nieuwe beheersovereenkomst in het kader van het Aanmoedigingsfonds zal hierbij bijzondere belangstelling krijgen. Tevens zal aandacht gaan naar de groeiende vraag naar zorg voor studenten met een beperking, met bijzondere aandacht voor leerproblemen en functiebeperkingen: de toenemende vraag en de beperkte middelen zetten de centrale en facultaire studentenbegeleiding onder druk, terwijl de nodige persoonlijke begeleiding toch moet kunnen

worden verzekerd. Succesvolle instroom, doorstroom en uitstroom van de studenten worden belangrijk geacht. Op personeelsvlak staat de verdere realisatie van de Universiteit als een gezinsvriendelijke werkomgeving centraal. Dit betreft zowel gezinsvriendelijke maatregelen in strikte zin (cf. vergaderuren, kinderopvang, ...) maar ook aandacht voor de interpretatie van de ZAP-functieprofielen, de positie van jonge onderzoekers enz.”<sup>23</sup>

In de Beleidsverklaring (2009-2012) wordt op verschillende plaatsen expliciet verwezen naar diversiteit: “Als universiteit in Antwerpen heeft de Universiteit Antwerpen een belangrijke verantwoordelijkheid voor de daadwerkelijke realisatie van gelijke onderwijskansen. Ze wil bekend staan als universiteit die gelijke kansen ernstig neemt zonder in te boeten op kwaliteit en excellentie. Democratisering van het hoger onderwijs betekent [...] dat eenieder met voldoende motivering, ambitie en intellectuele competentie studietoegang en gepaste ondersteuning krijgt om succesvol een universitair diploma van hoog niveau te behalen. Het diversiteits- en gelijkheidskansenbeleid van de Universiteit Antwerpen wil zich niet alleen richten naar studenten maar ook naar het personeel. Inzake personeelsbeleid betekent ‘gelijke kansen’ dat bij bevorderingen en evaluaties meer aandacht wordt besteed aan de intrinsieke kwaliteit van de collega’s, niet alleen de door hen gegenereerde productie. Dergelijk duurzaam personeelsbeleid moet zich ook weerspiegelen in de concrete werkorganisatie.” Binnen de krijtlijnen van deze Beleidsverklaring werd het Actiethema Gelijke Kansen en Diversiteit opgesteld ter concretisering en implementatie van de in de Beleidsverklaring voorgenomen actiepunten. Dit actiethema stelt heel concreet verschillende stappen voor die de Universiteit Antwerpen de komende periode zal ondernemen op het vlak van gelijke kansen. Een grondige stand van zaken maakt hiervan onderdeel uit.

Op het vlak van levensbeschouwelijke diversiteit kiest de Universiteit Antwerpen resoluut voor actief pluralisme. Dit betekent tevens dat de Universiteit Antwerpen inhoudelijke positionering aanmoedigt. 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 kan dan ook niet in oppositie met deze waarden staan.

---

<sup>23</sup> De volledige Opdrachtsverklaring en Beleidsverklaring kan nagelezen worden op <https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/missie-en-visie/>.

## 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, daar de voorzitter van de Stuurgroep een volwaardig lid is van de Raad Dienstverlening. De stuurgroep bestaat uit maximum acht ZAP-leden, aangevuld met leden uit de centrale administratie. 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. Johan Meeusen, die tevens voorzitter is van de Raad Dienstverlening. Hij wordt hierin bijgestaan door het Departement Universiteit & Samenleving, team Diversiteit.

Verder zijn ook andere Departementen betrokken bij gelijkheidsprojecten voor studenten. Zo worden bepaalde initiatieven behartigd door het Departement Onderwijs en ressorteren andere projecten onder de Dienst Studietoelagen en Studentenbegeleiding (Departement Sociale, Culturele en Studentgerichte diensten). Dit vraagt een goede samenwerking en afstemming: minimum drie keer per jaar wordt in de Cel Gelijke Kansen overleg gepleegd tussen alle partners die werken aan gelijkheidsprojecten.

De financiering van het gelijkheidsbeleid gebeurt zowel vanuit de universiteit zelf als via externe financiering. Zo zijn er projecten die geheel of gedeeltelijk worden gefinancierd met de middelen van het Aanmoedigingsfonds. Voor specifieke projecten wordt steeds geprobeerd externe financiering aan te trekken. Zo kan het Tutoraatproject al enkele jaren rekenen op middelen van het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming en op een bijdrage van ExxonMobil en BNP Paribas Fortis. Dankzij de steun van de serviceclub Zonta Antwerpen kunnen een aantal verdienstelijke tutees een beroep doen op de Tutoraatprijs Zonta.

### 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 preventieadviseur en negen vertrouwenspersonen, gelokaliseerd op de verschillende campussen. Om de drempel laag te houden zijn dit zowel mannen als vrouwen.

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

Aan de Universiteit Antwerpen worden verschillende kanalen gebruikt bij de communicatie omtrent het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. De voorzitter van de Stuurgroep Gelijke Kansen zal binnen de Raad Dienstverlening structureel terugkoppelen over de werking van Stuurgroep en de acties rond gelijke kansen. Zo kunnen systematisch kruisverbanden gedetecteerd worden met de verschillende werkdomeinen van Dienstverlening. Aangezien in deze Raad een vertegenwoordiger van elke faculteit zetelt, vindt de informatie zo zijn weg naar alle faculteiten.

Binnen de Cel Gelijke Kansen wordt regelmatig overleg gepleegd tussen alle partners van de Universiteit Antwerpen die gelijkekansenprojecten voor studenten organiseren. Verslagen en rapporten van stuurgroepen en werkgroepen zijn voor alle personeelsleden toegankelijk via het intranet. Een aantal projectstuurgroepen zijn georganiseerd op associatieniveau, waarbij een nauwe betrokkenheid aanwezig is tussen alle partnerinstellingen van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen.

Brede communicatie rond gelijke kansen gebeurt via verschillende kanalen. Zo is er in de eerste plaats heel wat informatie te vinden op de vernieuwde website [www.uantwerpen.be/diversiteit](http://www.uantwerpen.be/diversiteit) en op posters die zowel intern als extern verspreid worden. Verder worden ook het Magazine, de personeelskrant 'inbox' en e-mail gebruikt om iedereen op de hoogte te houden van de activiteiten en tevens terug te koppelen over de projecten.

## 3 | Doelgroepgerichte initiatieven

Het gelijkekansenbeleid aan de Universiteit Antwerpen richt zich zowel tot het Academisch Personeel (ZAP, AAP, BAP), het Algemeen Technisch Personeel, als tot de studenten. Hierbij wordt telkens een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de diverse doelgroepen.

### 3.1. Gender

#### 3.1.1. *Beleid*

Het bestaande decreet van de Universiteit Antwerpen werd in 2013 door het 'Decreet tot wijziging van de bestuurlijke inrichting van de Universiteit Antwerpen' uitgebreid met een artikel over genderevenwichten in bestuurs- en adviesorganen. Als minimumnorm geldt dat 'ten hoogste twee derde van de leden mag bestaan

uit personen van hetzelfde geslacht'. Dit decreet trad in werking op 1 oktober 2013, met als vooropstelling dat de evenwichtige vertegenwoordiging van beide geslachten moet worden gerealiseerd bij de eerstvolgende vernieuwing van de samenstelling van de betreffende raden. Begin 2013 paste de Raad van Bestuur de Basisnota 'Academische structuur van de Universiteit Antwerpen' aan en daarna werden de faculteiten aangespoord om zo snel mogelijk hun facultaire reglementen te conformeren aan de gendermaatregelen. Dit geldt tevens voor alle centrale organen, zoals de kerntaakraden, de Raad van Bestuur en Bestuurscollege. 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.

### **3.1.2. Loopbaan**

Met het oog op de loopbaanbegeleiding en -planning voor vrouwelijke personeelsleden organiseert het Departement Universiteit & Samenleving (team Diversiteit) samen met de Antwerp Doctoral School sinds 2012 interactieve groepsessies voor doctoraatsstudenten. De groepsessie beoogt de ondersteuning van zowel vrouwelijke als mannelijke onderzoekers bij het maken van een bewuste keuze wat betreft hun carrière. De sessies worden opgebouwd rond getuigenissen van uiteenlopende profielen: vier doctores vertellen vanuit hun eigen ervaring over hun keuze(s). Doctoraatsstudenten verwerven inzicht in de eigenheden van hun werkcontext en krijgen tips over de uitbouw van een loopbaan aan de universiteit of in de privé-sector. Bij het zoeken naar mensen die willen getuigen, wordt gestreefd naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen.

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.

### **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. Nieuw aan de Universiteit Antwerpen is de tegemoetkoming aan de vraag naar kinderopvang-

mogelijkheden tijdens de vakantieperiodes, waarbij kinderen van personeelsleden korting kunnen krijgen bij deelname aan sportkampen en speelpleinwerking. In de toekomst tast de Universiteit Antwerpen de mogelijkheden af voor het inrichten van voorschoolse kinderopvang (voor kinderen van 0 tot 3 jaar) voor kinderen van personeelsleden en studenten.

Het Bestuurscollege keurde de beleidsnota 'gezinsvriendelijk vergaderen' goed die aan iedereen vraagt inspanningen te doen activiteiten zo in te plannen dat personeelsleden met een gezinslast maximaal kunnen participeren.

## 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."<sup>24</sup>

### 3.2.2. Initiatieven

#### Draagvlak, vorming en bewustzijn

Alle studenten volgen, met het oog op het verwerven van diversiteitscompetenties het vak 'Levensbeschouwing' verplicht binnen de bacheloropleiding. Dit vak, verzorgd door het Centrum Pieter Gillis, werd met het oog op deze thematiek in 2013 volledig herzien en aangepast. Het Centrum Pieter Gillis<sup>25</sup> 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 een forum aan om over levensbeschouwelijke vragen te communiceren (lezingen, discussie momenten, symposia enz.).

Voorts is het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS)<sup>26</sup> als open, pluralistisch platform gespecialiseerd in onderzoek, onderwijs en dienstverlening over de migratie en integratie van etnische minderheden. Zij organiseren op regelmatige basis conferenties en andere activiteiten. De Universitaire Stichting Ontwikkeling en Samenleving (USOS)<sup>27</sup> is een leerhuis dat culturen van overal (hier en elders) met elkaar in contact wil brengen via lezingen, vormingen, debatten enz. De Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASeS)<sup>28</sup> behandelt verschillende actuele onderzoeksthema's via studiedagen, colloquia, publicaties enz.

---

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

25| <https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/organisatiestructuur/centra-en-instituten/centrum-pieter-gillis/>

26| [www.uantwerpen.be/cemis](http://www.uantwerpen.be/cemis)

27| [www.uantwerpen.be/usos](http://www.uantwerpen.be/usos)

28| [www.oases.be](http://www.oases.be)

Tot slot is in de Universiteit Antwerpen ook het Instituut voor Joodse Studies gevestigd. Dat organiseert jaarlijks meer dan twintig lezingen over verscheidene onderwerpen op het gebied van joodse studies, evenals bijzondere activiteiten voor een academisch en breder publiek, zoals conferenties, studiedagen, workshops en een leeskring.

### Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften

De Universiteit Antwerpen biedt 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.

**Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond en personeelsleden aan de universiteit** Antwerpen is superdivers, met een groeiende diversiteit binnen de diversiteit van de stad.<sup>29</sup> Het merendeel van de Antwerpse jongeren heeft op dit ogenblik een migratieachtergrond en de verhouding tussen autochtonen en personen met een migratieachtergrond zal in de toekomst een algemene omwenteling doormaken. In het scenario van de kleinste groei zal het aandeel autochtonen in de bevolking tot 18 jaar tegen 2030 zakken van 69% naar 20%.<sup>30</sup>

De instroom binnen het hoger onderwijs zal met andere woorden nog diverser zal worden. Met het oog op die maatschappelijke ontwikkelingen en om de instroom van kansarme studenten en studenten met een migratieachtergrond tot het Antwerpse hoger onderwijs te bevorderen, zet de Universiteit Antwerpen een aantal projecten op het getouw. Zo coördineert ze al jaren het Tutoraatproject,<sup>31</sup> waarbij studenten van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen bijles geven aan leerlingen met een migratieachtergrond en/of kansarme leerlingen uit de tweede en derde graad van het secundair onderwijs. Naast het verstrekken van vakinhoudelijke kennis, treden ze tevens op als rolmodel. Ten tweede is er het project Klimop,<sup>32</sup> waarbij studenten leerlingen met een migratieachtergrond en kansarme 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. Tot slot is er sinds 2013 het project Wegwijzers,<sup>33</sup> waarbij aspirant-leraren leerlingen uit de derde graad (en indien gewenst uit het vierde jaar) bij hun studiekeuzeproces en bij het ‘leren leren’ ondersteunen.

---

29 | Voor een inzicht, zie Geldof D. (2013), *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*, ACCO.

30 | Roththier P., “Bevolkingsprognoses Antwerpen 2011–2030”, in BZ/SSO Stad Antwerpen (2012), p.25.

31 | [www.uantwerpen.be/tutoraat](http://www.uantwerpen.be/tutoraat)

32 | [www.uantwerpen.be/klimop](http://www.uantwerpen.be/klimop)

33 | [www.uantwerpen.be/wegwijzers](http://www.uantwerpen.be/wegwijzers)

Het project **Mentoraat Plus** streeft naar de vermindering van de studie-uitval en het verhogen van de doorstroom van leerbedreigde studenten door het verbeteren van de sociale en academische integratie en het verhogen van de binding met de instelling. Dit project is pas gestart in het academiejaar 2012-2013 en wordt daarom regelmatig geëvalueerd en bijgestuurd.

Het project **Monitoraat op maat**<sup>34</sup> geeft aan opleidingen vraaggestuurd advies voor docenten bij de taalondersteuning van hun studenten, onder andere door het ontwikkelen van feedbackinstrumenten voor academische taalvaardigheid. Daarnaast organiseert het Monitoraat op maat 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 voor 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). Studenten melden zich uit eigen beweging aan of worden doorverwezen door de opleiding.

Bovendien zetten twee interculturele studentenverenigingen, namelijk **Student Focus** en **AISU**, zich in opdat studenten met een migratieachtergrond zich thuis voelen aan onze universiteit.

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.”

### 3.3. Personen met een functiebeperking

#### 3.3.1. Definitie

Voor studenten bestaat er een uitdrukkelijke definitie: “Een student met een functiebeperking is een student die door middel van een attest kan aantonen dat hij/zij door één of meerdere van volgende beperkingen compenserende maatregelen nodig heeft op vlak van onderwijs en examens en/of andere ondersteuning:

- fysieke handicap of chronische ziekte
- autismspectrumstoornis (ASS)
- concentratieprobleem (AD(H)D)
- leerprobleem (dyslexie, dyscalculie,...)
- psychisch probleem”

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

---

34 [www.uantwerpen.be/monitoraatopmaat](http://www.uantwerpen.be/monitoraatopmaat)



### **3.3.2. Initiatieven**

Voor vragen en voorzieningen kunnen studenten met een functiebeperking terecht bij de Dienst Studieadvies en Studentenbegeleiding (Departement Sociale, Culturele en Studentgerichte Diensten). De zorgcoördinatoren van deze dienst zijn aanwezig op elke campus en coördineren de aanvragen van bijzondere faciliteiten voor onderwijs en/of examens, begeleiden de studenten met een functiebeperking en geven informatie en advies over hulpmiddelen en voorzieningen. Dit kan bijvoorbeeld een beetje extra examentijd zijn of hulp van andere studenten bij het verkrijgen van goede notities. Er wordt – binnen de grenzen van de haalbaarheid – getracht de onderwijs- of examensituatie af te stemmen op de beperkingen van de individuele student.

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. Dit gebeurt in samenwerking met de Cel Toegankelijkheid van de Provincie Antwerpen. 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 nieuwbouw krijgt de universiteit – voorafgaand aan de verguningsfase – ontwerpadvies op de bouwplannen van de Cel Toegankelijkheid. Zo kan de universiteit fouten vermijden en garanderen dat het concept zo toegankelijk mogelijk is. Wat betreft de digitale toegankelijkheid wordt ook stapsgewijs geïnvesteerd in ondersteuningsmiddelen zoals een beeldschermloep in de bibliotheek, voorzien van vergrotingstechnologie en spraaktechnologie, voorleessoftware enz.

Ter opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkekansenbeleid voor studenten worden naar personen met een functiebeperking opgesplitste statistieken systematisch verzameld. Voor personeelsleden bestaat deze opvolging niet.

Voor personen met een functiebeperking bestaat op dit ogenblik nog geen speciale loopbaanbegeleiding/-planning. Wel wordt sinds 2010 samengewerkt 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.”

In het najaar van 2010 zetten het Departement Universiteit & Samenleving en het Departement Personeel & Organisatie een proeftuin op rond stages voor mensen met een arbeidshandicap 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. Deze proeftuin werd positief geëvalueerd en sindsdien biedt de universiteit structureel een aantal stageplaatsen ter beschikking.

Er werd ingezet op vorming van personeelsleden om hen te sensibiliseren rond functiebeperkingen: eerst werd aan het onderwijzend personeel de namiddagssessie 'Disability Awareness Training' aangeboden. In 2011 werd de workshop 'Disable the label' georganiseerd voor Administratief en Technisch Personeel i.s.m. het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO). Deze infosessie diende om mensen bewust te maken van hun manier van kijken naar mensen met een beperking (zowel personeelsleden als studenten) en de gevolgen hiervan. Aan de hand van stellingen en beeldmateriaal kregen de deelnemers inzicht in hun eigen stereotypen en opvattingen. Er werden daarna concrete tips aangereikt.

Ten slotte werd eind 2012 een training voor een kleine groep van dossierbeheerders van het Departement Personeel & Organisatie ingericht, met het accent op de meer informatieve aspecten in verband met een beperking: (toekomstige) tewerkstelling, maatregelen ter stimulering van werken met een beperking, de Vlaamse Ondersteuningspremie, de VAPH-structuur, het VN-verdrag, redelijke aanpassingen en toegankelijkheid.

## 3.4. Werkstudenten

### 3.4.1. Definitie

Een werkstudent beantwoordt aan één van de volgende criteria:

- minstens halftijds werken als werknemer (min. 78 uur per maand of 19 uur per week)
- zelfstandige in hoofdberoep
- vrij beroep
- kunstenaarsstatuut
- uitkeringsgerechtigd werkzoekende (opleiding binnen een voorgesteld traject naar werk)
- opname van volledig tijdscrediet met het oog op het volgen van een opleiding
- zelfstandig student met een studietoelage van de Vlaamse Gemeenschap
- minstens halftijds onbezoldigd werken in het kader van gezinslast of
- mantelzorg

Bovendien volgt de student een initiële bachelor- of masteropleiding, een schakel- of voorbereidingsprogramma, een master-na-masteropleiding, een opleiding binnen de postacademische vorming (PAVO) of de specifieke lerarenopleiding (SLO). De student studeert met een diplomacontract of een combinatie van examen- en creditcontract. Sinds april 2011 is er geen tewerkstellingsattest meer vereist. De student vult per academiejaar online een verklaring op eer in.

### 3.4.2. *Initiatieven*

Voor vragen en voorzieningen kunnen werkstudenten terecht bij het Centrum WeST.<sup>35</sup> Dit centrum voert de volgende kerntaken uit:

- Coaching en begeleiding van studenten: ontwikkelen van leerinstrumenten (studiewijzer, persoonlijk ontwikkelingsplan, studiepadmeter, studieplanning), organiseren van workshops (bijv. bibliotheektraining), organiseren van omkaderingsactiviteiten (groepsvorming, inzet van reeds aanwezige competenties in leerstijlen en planning), aanmaak van de website, de helpdesk enz., in functie van het succesvol doorlopen van hun studie.
- Ondersteuning van docenten bij het afstemmen van het studiemateriaal op deze doelgroep (afstandsonderwijs, zelfstudiepakketten, zelfevaluatietoetsen, geïllustreerde groepsopdrachten, intensief gebruik van de elektronische leeromgeving).
- Ondersteuning van de universitaire diensten bij het afstemmen van hun aanbod op deze doelgroep (bijv. advies aan de werkgroep onderwijsinfrastructuur i.v.m. videostreaming, contact met studentenadministratie i.v.m. registratie van werkende studenten, inschrijvingsmomenten enz.).

Ter opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkekansenbeleid voor werkstudenten worden opgesplitste statistieken systematisch verzameld.

## 4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

### 4.1. Diversiteitsstudies

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.

CeMIS (Centrum voor Migratie en Interculturele Studies) fungeert als open, pluralistisch platform gespecialiseerd in onderzoek, onderwijs en dienstverlening over de migratie en integratie van etnische minderheden. Zij organiseren op regelmatige basis lunchseminaries en andere activiteiten.

De Onderzoeksgroep Armoede, Sociale Uitsluiting en de Stad (OASes) behandelt verschillende actuele onderzoeksthema's via studiedagen, colloquia, publicaties enz.

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.

---

35| [www.uantwerpen.be/west](http://www.uantwerpen.be/west)

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

Het Steunpunt Gelijke Kansenbeleid 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.

Tot slot is in de Universiteit Antwerpen ook het Instituut voor Joodse Studies gevestigd. Dat organiseert jaarlijks meer dan twintig lezingen over verscheidene onderwerpen op het gebied van joodse studies, evenals bijzondere activiteiten voor een academisch en breder publiek, zoals conferenties, studiedagen, workshops en een leeskring.

## **4.2. Vrouwen- en genderstudies**

De Universiteit Antwerpen neemt actief deel aan de eenjarige interuniversitaire Master Gender- en Diversiteitstudies.

## **4.3. 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.

# IV

UGent



## 1 | Visie en strategie

De UGent bouwt een diversiteitsbeleid uit voor alle studenten en personeelsleden. Er wordt uitgegaan van de idee dat iedere student en medewerker een eigen, unieke combinatie van zichtbare en minder zichtbare persoonskenmerken heeft. Omgaan met diversiteit is het benutten van kwaliteiten, talenten, ervaringen en competenties van alle studenten en medewerkers, rekening houdend met de verscheidenheid van individuen en groepen binnen de universiteit. In het diversiteitsbeleid staat het (pro)actief op zoek gaan naar talent in de samenleving en strategieën ontwikkelen om dat talent te laten ontplooiën centraal.

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 belangrijkste uitgangspunten zijn:

- Diversiteit als meerwaarde voor onderwijs, onderzoek en dienstverlening
- De UGent als een spiegel van talent aanwezig in de samenleving
- Vijf krachtlijnen van het diversiteitsbeleid:
  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.

## 2| Structurele initiatieven

### 2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de UGent

De structurele initiatieven met het oog op het gelijkheids- en diversiteitsbeleid aan de UGent worden sinds 2008 gestuurd door de beleidscel Diversiteit en Gender, die sinds 2012 onder de Directie Bestuurszaken gesitueerd is. De beleidscel is gegroeid uit de resultaten van het Ugender-project dat op zijn beurt een initiatief was van het Centrum voor Genderstudies (dir.: Prof. M. Demoor) gesteund door Rector A. De Leenheer. Hoewel deze beleidscel sedert 2011 deel uitmaakt van de centrale administratie (Directie Bestuurszaken), werken de medewerkers ook nauw samen met studenten en personeelsleden van de verschillende faculteiten.

Het gelijkheidsbeleid voor studenten wordt sinds 2008 gefinancierd vanuit het Aanmoedigingsfonds. Om het gelijkheidsbeleid voor personeelsleden uit te werken, werd een instapplan opgesteld (gesubsidieerd door de Vlaamse Overheid). Dit plan wordt gezien als opstap naar een algemeen diversiteitsplan voor personeelsleden van de UGent.

Het gelijkheidsbeleid richt zich op het Academisch Personeel (ZAP, AAP, WP), het Administratief en Technisch Personeel (ATP) en de studenten. Wat betreft het AP worden de cijfergegevens over de man/vrouw-verhoudingen bij het Academisch Personeel tweejaarlijks opgesteld. Daarnaast coördineert de beleidscel Diversiteit en Gender het project MENZA, waarbij een ZAP'er postdoctorale onderzoekers begeleidt. In de toekomst wordt deze mentoring structureel verankerd binnen de directie Personeel en Organisatie.

In 2013 keurde het bestuurscollege het beleidsplan voor personeelsleden met een arbeidshandicap goed. Dit beleid zal in 2014 verder uitgewerkt worden.

Voor studenten wordt een aantal projecten van de beleidscel Diversiteit en Gender structureel verankerd binnen de werking van de universiteit. Zo wordt het mentoringproject geïntegreerd in het universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit', waardoor studenten een academische omkadering krijgen om de rol van mentor op zich te nemen. Daarnaast worden binnen elke faculteit diversiteitsteams opgericht die door de beleidscel Diversiteit en Gender gecoördineerd worden.

### 2.2. Klachtenbehandeling

Sedert november 2011 heeft de UGent een voltijds vertrouwenspersoon in dienst. Die persoon is onder andere het aanspreekpunt voor meldingen van psychosociale arbeidsbelasting. Deze belasting kan bijvoorbeeld het gevolg zijn van problemen inzake gelijke kansen en diversiteit. In 2013 is de aanwezigheid van de vertrouwenspersoon onder meer via een grootschalige affichecampagne, een bezoek aan alle faculteiten en directies en een artikel in het personeelsmagazine bekend gemaakt.

Elke melding 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 preventiemaatregelen getroffen kunnen worden.

Het psychosociaal welzijnsbeleid van de UGent zal in de komende jaren verder worden uitgebouwd. De prioriteiten worden onder meer bepaald op basis van de risicoanalyse 'Hoe goed voel jij je op het werk?', een bevraging die tijdens het academiejaar 2012-2013 naar alle personeelsleden van de UGent werd verstuurd. 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. De 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).

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.

## 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 drie-maandelijks lunchlezingen voor het diversiteitsnetwerk, die zowel gericht zijn aan interne als aan externe geïnteresseerden. Het beleid en de projecten van de beleidscel worden regelmatig toegelicht in het personeelsmagazine en medewerkers lichten de werking van de beleidscel en hun acties tevens toe op studiedagen en congressen. Daarnaast zijn medewerkers van de beleidscel Diversiteit en Gender vast aanwezig bij verschillende interne en externe raden en commissies.

Bij interne en externe communicatie wordt erop toegezien dat vrouwelijke rolmodellen aan het woord komen, dat mannen en vrouwen consequent met de juiste titel, naam en functie vermeld worden en dat vrouwen ook in roldoorbrekende contexten aan bod komen. Wanneer bij interne of externe communicatie blijkt dat vrouwen niet of enkel in een stereotiepe context aan bod komen, zal de beleidscel Diversiteit en Gender de betrokken personen contacteren en hen wijzen op het belang van een genderneutrale beeldvorming.

## 3 | Doelgroepgerichte initiatieven

Voor elke doelgroep ontwerpt de UGent een specifiek beleid.

### 3.1. Gender

#### 3.1.1. *Beleid*

De beleidscel Diversiteit en Gender zet het genderbeleid van de afgelopen jaren door. Centraal daarbij staan het opstellen van genderstatistieken en het mentoringproject Menza. Tweejaarlijks worden door de beleidscel statistieken opgesteld die de stand van zaken met betrekking tot de man/vrouw-verhouding op verschillende niveaus van de UGent weergeven. Tevens wordt ernaar gestreefd om waar mogelijk alle statistieken op te splitsen naar geslacht. Uit een telling in januari 2011 bleek dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de bestuurs- en adviesorganen van de UGent en de faculteitsraden. De Raad van Bestuur van de UGent



besliste daarom maatregelen te nemen. In februari 2012 sprak ze de wens uit zich expliciet te engageren voor een evenwichtige verhouding van mannen en vrouwen in alle organen van de UGent.

Concreet betekent dit dat de UGent de raden en commissies die ze zelf kan samenstellen en waar ze niet gebonden is aan decreten en reglementen man/vrouw-evenwichtig samenstelt. Dit wil zeggen dat maximum twee derde van de stemgerechtigde leden van hetzelfde geslacht zijn. Dankzij deze maatregel zijn alle ZAP-beoordelingscommissies voor aanstellingen, benoemingen en bevorderingen en alle selectiecommissies voor statutair ATP sinds oktober 2012 genderevenwichtig samengesteld. De beleidscel Diversiteit en Gender schreef hiervoor de brochure 'Een leidraad voor genderneutrale aanstellingen, benoemingen en bevorderingen in het ZAP-kader aan de Universiteit Gent'. Deze bevat concrete tips en is specifiek gericht op beleidsmakers en verantwoordelijken van de UGent (onder andere de decanen, de vakgroepvoorzitters, de voorzitters en leden van ZAP-commissies).

Ook de onderzoeksraad en de sociale raad werden opnieuw samengesteld volgens dit principe. De Raad van Bestuur wordt in oktober 2014 opnieuw samengesteld. Er werd een nieuw verkiezingsreglement uitgewerkt dat niet enkel tegemoetkomt aan de bepalingen uit het Bijzonder Decreet, maar ook verder gaat. Vanaf oktober 2014 zal de Raad van Bestuur namelijk samengesteld worden met een verhouding 60/40 tussen beide geslachten. Dit principe zal bovendien per geleding toegepast worden, zodat alle geledingen aan de UGent genderneutraal vertegenwoordigd worden in de Raad van Bestuur. Hiermee vult de UGent pro-actief de Europese norm in.

In 2014 worden, ingevolge de bijzondere decreetwijziging, ook de faculteitsraden genderevenwichtig samengesteld. Dit vergt een aantal ingrijpende wijzigingen in de interne reglementen. Dit hervormingsproces is volop aan de gang.

In 2012 richtte het universiteitsbestuur in het kader van het 'Strategisch Plan' vijf werkgroepen op die tot doel hadden de beleidsprioriteiten en strategische keuzes voor de komende jaren uit te werken. De werkgroepen bogen zich elk over één van volgende thema's: onderzoek, onderwijs, personeel, studenten en dienstverlening. Op basis van het overleg binnen deze werkgroepen werden in 2013 een aantal projecten en acties, waaronder het Genderactieplan, goedgekeurd door de Stuurgroep Strategische Planning. In dit Genderactieplan wordt een aantal concrete acties opgenomen die mogelijke hindernissen voor vrouwelijke academici aanpakken, zoals het uitwerken van een voorstel voor het instellen van een vervangingsfonds voor lesopdrachten van vrouwelijke statutairen in zwangerschapsverlof en het onderzoeken van mogelijkheden van flexibiliteit inzake mobiliteit. Voor de verdere uitwerking van het genderbeleid werd in opdracht van de High Level Task Force (VLIR) een genderbeleidsplan opgesteld. Op 17 januari 2014 keurde de Raad

van Bestuur het genderbeleidsplan goed. Voor de uitwerking en opvolging van het beleidsplan werd een medewerker aangeworven.

De beleidscel Diversiteit en Gender heeft een screeningsinstrument ontwikkeld dat auteurs van teksten, beeldmateriaal en vacatures bewust maakt van mogelijke diversiteits- en genderaspecten. Op aanvraag screenen de medewerkers van de beleidscel Diversiteit en Gender documenten op diversiteits- en genderneutraliteit.

### **3.1.2. Loopbaan**

Uit onderzoek kwam naar voren dat vrouwelijke wetenschappers in vergelijking met hun mannelijke collega's een minder duidelijk beeld hebben van hun eigen kansen op promotie en over wat van hen verwacht wordt in het kader van doorstroming op het vlak van onderzoeks-, onderwijs- en administratieve taken.<sup>36</sup> Deze vaststelling blijkt ook uit de praktijk: 80% van de vragen naar loopbaanbegeleiding is afkomstig van vrouwelijke onderzoekers.<sup>37</sup> Daarom wordt extra aandacht besteed aan de loopbaanbegeleiding van postdoctorale onderzoekers. De doelstelling hierbij is de uittekening van een beleid voor jonge onderzoekers dat erop gericht is hen te begeleiden bij de doorstroming naar het ZAP-kader of bij de uitstroom naar de niet-academische arbeidsmarkt.

In het mentoringprogramma **Menza** worden postdoctorale onderzoekers begeleid door een mentor (lid van het ZAP-kader). De doelstelling van het mentoringproject is om jonge onderzoekers beter te begeleiden tijdens hun loopbaan en om antwoorden te kunnen bieden op een aantal vragen waarmee ze niet in hun directe werkomgeving terecht kunnen. De taak van de mentor is om samen met de mentee de academische loopbaan te bespreken en stil te staan bij vragen en twijfels waarmee de mentee kampt. Onderwerpen die tijdens de mentorgesprekken niet aan bod kunnen komen, worden tijdens workshops met andere mentees uitgediept.

Daarnaast wordt ook binnen het bevorderingsbeleid een genderspect ingebouwd. Elk ZAP-lid moet bij aanstelling een gepersonaliseerd traject kunnen uittekenen in overleg met de beleidsverantwoordelijken binnen de faculteit. Vooropgestelde doelstellingen worden vastgelegd binnen een vooraf bepaald tijds kader en worden gevalideerd door een evaluatiecommissie. In het kader van gelijke kansen zijn hierbij maatregelen opgesteld die erop gericht zijn om in bepaalde gevallen de gepersonaliseerde doelstellingen te kunnen aanpassen. In het geval van zwangerschaps- en borstvoedingsverlof van de docent of hoofddocent kunnen de gepersonaliseerde doelstellingen na terugkeer uit het betrokken verlofstelsel en op verzoek

---

<sup>36</sup> Zie hiervoor Pyck H. (2008), *Het rapport M/V van de Universiteit Gent. Verslag van het project UGender - Gelijke kansen voor mannen en vrouwen aan de UGent.*

<sup>37</sup> Het betreft hier de cijfers voor 2013, afkomstig van de dienst loopbaanbegeleiding voor onderzoekers, DPO, UGent. Voor deze en meer info, zie: [www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/strategisch-plan/postdoc-talent-management](http://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/strategisch-plan/postdoc-talent-management).

van de docent of hoofddocent aangepast worden, als er minimaal 36 maanden van de lopende cyclus gepresteerd zijn. Dit geldt tevens voor afwezigheid in het geval van ouderschapsverlof, langdurig ziekteverlof en palliatief verlof. De effectiviteit van deze maatregel zal getoetst worden aan de tweejaarlijkse genderstatistieken. Daarin zal opgenomen worden in welke mate mannelijke en vrouwelijke ZAP-leden bevorderd worden op basis van de gepersonaliseerde doelstellingen.

De UGent biedt persoonlijke loopbaanbegeleiding aan voor alle mannelijke en vrouwelijke personeelsleden en bij de samenstelling van de groep mentoren en mentees in de mentoringprogramma's 'Menza' en 'MenTa' wordt rekening gehouden met een evenwichtige man/vrouw-verhouding. Aan de UGent lopen er verschillende initiatieven die jonge onderzoekers voorbereiden op een waaier van academische en niet-academische carrières. Sinds 2012 kunnen jonge onderzoekers dankzij MenTa meer zicht krijgen op de recente ontwikkelingen en verwachtingen van de arbeidsmarkt en op het loopbaanbeleid in de publieke en private sector. MenTa is een initiatief van de UGent Doctoral Schools en de directie Personeel en Organisatie en biedt intersectoriële mentoring aan voor postdoctorale onderzoekers. De mentoren zijn werknemers uit de publieke en private sector met een achtergrond in de wetenschappelijke wereld. De mentees zijn postdoctorale onderzoekers van de UGent. Behalve de mentorgesprekken kunnen de mentees ook workshops bijwonen waarin arbeidsmarktgerichte competenties aan bod komen.

### **3.1.3. Werk en leven**

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.

In het kader van het strategisch plan wordt een project uitgewerkt over plaats- en tijdonafhankelijk werken. Hierbij wordt een geïntegreerd beleid over 'Anders Gaan Werken' uitgetekend. Ook heeft de beleidscel een voorstel uitgewerkt voor het instellen van een universiteitsbreed vervangingsfonds voor lesopdrachten van vrouwelijke statutairen in zwangerschapsverlof. Er wordt op dit ogenblik onderzocht hoe dit financieel mogelijk gemaakt kan worden.

## 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. Alloctonen 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

Centraal in het beleid voor studenten uit etnisch-culturele minderheden staat het mentoring- en het rolmodellenproject. Dit project is niet enkel op de studenten aan de UGent zelf gericht, maar ook op kwetsbare jongeren vanaf zestien jaar, die in een achtdeelig traject gesensibiliseerd worden over de mogelijkheden van hoger onderwijs in het project 'Onderwijskick' (i.s.m. vzw Jong). Daarnaast wordt samen met de verschillende directies en faculteiten gewerkt aan de beeldvorming over diversiteit.

Met betrekking tot het personeel worden op dit moment nog geen concrete maatregelen uitgewerkt voor medewerkers van de UGent met een migratieachtergrond. Wel zal er de komende jaren gekeken worden in welke mate het mogelijk is om een registratiesysteem en een beleid uit te werken dat zich richt op deze personeelsgroep.

De beleidscel ontwikkelde een online-ondersteuningstool voor medewerkers van de UGent die vragen krijgen van toekomstige anderstalige studenten aan de UGent. De tool bundelt alle relevante informatie over de doelgroep, verblijfsstatuten, toelatingsvoorwaarden en de bevoegde instanties.

Omdat de afkomst of leefomgeving van jongeren hun kansen op studiesucces maar al te vaak fundamenteel bepaalt, onderzocht de beleidscel Diversiteit en Gender in welke mate een leeromgeving die studenten motiveert, stimuleert en ondersteunt een positief effect heeft op slaagkansen. Dit resulteerde in de publicatie 'De wet van de sterksten' door Katrien De Bruyn (2011).

Met het project 'Ouderbetrokkenheid' informeren medewerkers van de beleidscel gericht ouders van studenten met een migratieachtergrond over de toekomstmogelijkheden die het hoger onderwijs voor hun kinderen biedt.<sup>38</sup> In 2014 zal werk gemaakt worden van een voortraject<sup>39</sup> voor anderstalige nieuwkomers, en dit in samenwerking met externe partners.

---

<sup>38</sup> [www.ugent.be/diversiteitengender/nl/etnischcultureleminderheden/ouderbetrokkenheid/oudersecm.htm](http://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/etnischcultureleminderheden/ouderbetrokkenheid/oudersecm.htm)

<sup>39</sup> Een voortraject is een initiërende opleiding die potentiële studenten kunnen volgen ter voorbereiding op hun studies in het hoger onderwijs.

### **Draagvlak, vorming en bewustzijn**

In het kader van het gelijkekansenbeleid voor deze doelgroep heeft de UGent een non-discriminatieverklaring opgesteld en heeft zo een academische gedragscode uitgewerkt die ertoe moet 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.

De universiteit voert ook een actief antiracismebeleid dat voorziet in een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming dat personeel en studenten bewust wil maken van culturele verscheidenheid. Zo biedt de beleidscel een vorming 'Interculturele Communicatie' aan alle personeelsleden aan. Deze vorming werd in 2012 aangepast aan de noden en wensen van de deelnemers.

### **Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften**

Op dit ogenblik zijn er geen specifieke voorzieningen op dit gebied, maar er wordt onderzocht hoe een stille ruimte binnen de gebouwen van de UGent georganiseerd kan worden.

### **Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond aan de universiteit**

De werving van studenten met een migratieachtergrond past binnen het hierboven reeds besproken rolmodellenproject. Daarnaast zijn medewerkers van de beleidscel aanwezig tijdens de infodagen van de verschillende faculteiten en in de toekomst is hun aanwezigheid tevens gepland op SID-ins.

De begeleiding van studenten met een migratieachtergrond tijdens het eerste jaar gebeurt binnen de context van het mentoringproject, dat sinds het academiejaar 2013-2014 structureel verankerd is als onderdeel van het interuniversitair keuzevak 'Coaching en diversiteit'.

Er wordt actief gestreefd naar de vertegenwoordiging van deze doelgroep in projecten van de beleidscel. Daarbij wordt tevens samengewerkt met allochtone studentenverenigingen.

### **Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van personeelsleden met een migratieachtergrond aan de universiteit**

De UGent onderneemt op dit ogenblik geen gerichte inspanningen om personeelsleden met een migratieachtergrond aan te werven, noch om hen verantwoordelijke en zichtbare functies te laten opnemen. Ze wijst wel duidelijk op haar openheid voor elke vorm van diversiteit op haar vacaturewebpagina: "De UGent werkt aan een uitgebalanceerd diversiteitsbeleid en moedigt iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, aan te solliciteren."

## 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.

Met betrekking tot het personeel wordt bij het uitstippelen van een beleid voor personen met een handicap een onderscheid gemaakt tussen een persoon met een officieel erkende arbeidshandicap en een persoon met een handicap die niet wordt erkend als arbeidshandicap. De VDAB beslist hier of een aandoening al dan niet erkend wordt als arbeidshandicap. Wordt ze erkend, dan heeft de werknemer onder meer recht op gespecialiseerde begeleiding en bijzondere tewerkstellingsmaatregelen. De VDAB hanteert daarbij de volgende definitie: “Een arbeidshandicap is een aandoening van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard waardoor je het moeilijk hebt om werk te vinden of om je job uit te voeren. Enkele mogelijke voorbeelden: depressie, autisme, slechthorendheid, rugklachten, stembandverlamming, spierziekte, chronisch vermoeidheidssyndroom...”

Omdat gestreefd wordt naar een inclusief beleid zal ook aandacht zijn 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 twee 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 diversiteitsstatistieken.

De loopbaanbegeleiding en -planning voor personeelsleden met een functiebeperking gebeurde lange tijd op een ad hoc-basis.

In 2012 keurde het bestuurscollege het beleid voor personeelsleden met een arbeidshandicap goed. Vanaf 2014 zullen personeelsleden met een (arbeids)handicap zich kunnen registreren en zij zullen begeleid kunnen worden bij de aanpassing van hun arbeidsomgeving en/of hun takenpakket. De registratiecijfers zullen mee opgenomen worden in de jaarlijkse diversiteitsstatistieken. Daarnaast zal aandacht besteed worden aan het sensibiliseren van personeelsleden en studenten in verband met dit thema.

De bestaande initiatieven die zich richtten op studenten met een functiebeperking, zoals een specifieke begeleiding, een bijzonder statuut met daaraan gekoppeld studie- en examenfaciliteiten, gratis compenserende software enz., worden voortgezet.

In 2012 werd binnen de beleidscel Diversiteit en Gender een onderzoek uitgevoerd naar de identiteit van studenten met een functiebeperking. Door middel van diepgaande kwalitatieve interviews met een aantal studenten werd stilgestaan bij hoe zij hun leven als persoon met een functiebeperking ervaren. Het concept 'disability identity' stond hierbij centraal. Hoe zien studenten zichzelf met hun functiebeperking en hoe gaan ze er mee om? Dit onderzoek gaf een verrijkend beeld van deze studenten en aangrijpingspunten om het beleid verder te verfijnen. In het kader van de interne projectoproep 'Diversiteit in de Universiteit' werd, tevens in 2012, onderzoek gevoerd naar het (af)studeren van studenten met een functiebeperking aan de UGent en hun overgang naar hun loopbaan.

Sinds 2012 worden de gebouwen van de UGent gescreend op rolstoeltoegankelijkheid. Per gebouw wordt informatie openbaar gemaakt over de aangepaste parkeerplaatsen, liften, aangepaste toiletten en het aantal plaatsen voor rolstoelgebruikers (met inbegrip van hun locatie) per auditorium. Daarnaast zijn er ook grondplannen voorzien waarop de meest toegankelijke route is uitgestippeld. Dit project, gecoördineerd door de Directie Gebouwen en Facilitair Beheer, maakt deel uit van het Strategisch Plan en verloopt in samenwerking met de Gentse Studentenraad en de beleidscel Diversiteit en Gender.

## 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 cyclusediploma of masterdiploma;
- EN ingeschreven is in een studietraject met specifieke onderwijs- en leervormen 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*

Bij de interne projectoproep 'Diversiteit in de Universiteit' werd aandacht besteed aan deze doelgroep en binnen de verschillende faculteiten worden activiteiten opgezet die tot doel hebben de werkstudenten beter te begeleiden en te laten doorstromen.

### 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 rolmodellenproject en mentoringproject, 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 Universiteit Gent start vanaf het academiejaar 2013-2014 met een universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit' (drie studiepunten). Tijdens dat academiejaar is dit vak enkel bedoeld voor studenten uit de faculteiten Rechtsgeleerdheid, Economie en Bedrijfskunde, Letteren en Wijsbegeerte en Ingenieurswetenschappen, en Architectuur. Vanaf 2014-2015 zullen studenten uit alle faculteiten dit vak kunnen volgen. Studenten zullen hier een theoretische inleiding krijgen waarin ze kennismaken met een aantal concepten zoals 'coaching', 'interculturele communicatie' en 'diversiteit'. Bovendien is er een component 'disability awareness', waardoor ook de notie van functiebeperking in het onderwijs aan bod komt.

Het is de bedoeling dat de studenten meteen aan de slag gaan in de praktijk. 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.

Dit keuzevak is gefinancierd met centrale middelen en werd gecreëerd binnen het project 'Community Service Learning', dat kadert in de uitwerking van het Strategisch Plan van de UGent.

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). Die interdisciplinaire seminars richten zich tot doc-



torandi met een onderzoeksinteresse in gender en diversiteit. Op een interactieve manier worden theorieën en methodieken uit genderstudies aangeleerd. Op Master-niveau werd door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) de aanvraag voor een nieuwe eenjarige interuniversitaire en interdisciplinaire Master in Gender en Diversiteit goedgekeurd. Die zal in 2014-2015 van start gaan.

Daarnaast is prof. Piet Van Avermaet als ZAP-lid aangesteld voor studies omtrent multiculturalisme (10 %). In het keuzevak 'Multiculturalisme Studies' (BA, 5 ECTS) worden studenten geacht om een kleinschalig onderzoek uit te voeren over multiculturele 'incidenten' en sociale ongelijkheid.

Aan de UGent worden daarnaast in verschillende faculteiten opleidingsonderdelen gedoceerd in genderstudies en/of met een focus op diversiteit, zoals 'Media en Gender', 'Recht en Gender', 'Gendergeschiedenis', 'Seksualiteit en globalisering', 'Disability Studies' enz. In verschillende opleidingen en opleidingsonderdelen worden inzichten uit gender- en diversiteitstudies ook geïntegreerd of 'gemainstreamd' in het reguliere aanbod.

## 4.2. Onderzoek

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 doorgegroeide vrouwelijke professoren feedback kunnen krijgen en waaruit ze stimulansen kunnen halen. De VGHO-denktank wordt voorgezeten door de Rector, prof. A. De Paepe en gecoördineerd door de directeur van het Centrum voor Genderstudies, prof. M. Demoor.

Het Centrum voor Genderstudies (ooit Centrum voor Vrouwenstudies) werd in 1990 opgericht door Myriam De Pauw als beleidsplatform voor vrouwelijke academici en als overkoepelend organisme dat alle onderzoek met gender als invalshoek bundelde en via lezingen en een jaarboek (Academia Press) naar buiten bracht. Verschillende leden van het centrum waren ingeschakeld in de interuniversitaire GAS-opleiding Vrouwenstudies en de cursus 'Inleiding tot de Genderstudies 1 en 2' aan de UGent. De jaarlijkse lezingen, bekend als Genderforum, werden in 2011, mede door een tekort aan organisatorische steun en de accentverlegging naar diversiteit, stopgezet. Het Centrum begint aan een nieuwe elan in 2014 onder het voorzitterschap van prof. Marysa Demoor en prof. Chia Longman.

Het Steunpunt Diversiteit & Leren (SDL), verbonden aan de Universiteit Gent, biedt een wetenschappelijk onderbouwde ondersteuning met betrekking tot het thema 'Omgaan met diversiteit'. SDL beschouwt dit thema als een belangrijke hefboom om onze pluralistische en democratische samenleving te versterken en sociale rechtvaardigheid te bevorderen. Volgens het SDL is het erkennen en benutten

van diversiteit immers een voorwaarde voor effectieve interactie en communicatie tussen onderling verschillende groepen en individuen. SDL biedt het onderwijs, maar ook andere sectoren, dan ook ondersteuning om de talenten van iedereen, ongeacht hun identiteit en achtergrond, maximaal te helpen ontplooiën en op die manier gelijke leeransen te scheppen. Het SDL biedt die ondersteuning aan in de vorm van visieontwikkeling, onderzoek, materiaalontwikkeling en vorming, coaching en consultancy. In opdracht van de beleidscel Diversiteit en Gender worden aan het Steunpunt Diversiteit en Leren (SDL, vakgroep Taalkunde, UGent) instrumentaria ontwikkeld om het diversiteitsbeleid in het hoger onderwijs te monitoren en te evalueren. Deze instrumenten vertrekken vanuit de principes van 'theory based evaluation' om de effectiviteit van diversiteitsbeleid in kaart te brengen.

In het Centrum voor Interculturele Communicatie en Interactie (Vakgroep Talen en Culturen, L&W) worden ook onderzoeksprojecten over gender en diversiteit uitgevoerd en begeleid. Sinds 2012 richt deze interdisciplinaire onderzoeksgroep zich op vraagstukken over identiteit, verschil, ongelijkheid en empowerment vanuit het perspectief van kritische theorie en met kwalitatieve onderzoeksmethodes (ethnografie, levensverhaal analyse, discours analyse, literaire analyse enz.). In het bijzonder wordt culturele diversiteit bestudeerd en cross-culturele vergelijkingen gemaakt met betrekking tot identiteitskenmerken zoals gender, seksualiteit, etniciteit en religiositeit.

Andere onderzoeksgroepen aan de UGent met een focus op gender en/of diversiteit zijn onder meer CuDos (Cultural Diversity: Opportuities & Socialisation (Vakgroep Sociologie), het Centrum voor Turkse Studies en het International Centre for Reproductive Health (UZ Gent).

# IV



**UHasselt**

## 1|Visie en strategie

De opdracht van een universiteit is driedelig: onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en -dienstverlening. Deze elementen zijn in de opdrachtsverklaring opgenomen. Als basisbeginsel voor de pluralistische instelling gelden: academische vrijheid, ideologische openheid, voorrang voor wetenschappelijke ethiek in een geest van positieve waardering voor alle levensbeschouwingen. Tot 2008 was het gelijkemansbeleid aan de UHasselt vooral een impulsbeleid met positieve acties (geen positieve discriminatie) naar welbepaalde doelgroepen. Wat betreft het academisch personeel was dit gericht op vrouwen en naar studenten was het hoofdzakelijk gericht op studenten met een migratie afkomst, omdat zij in aantal de grootste instromende kansengroep waren.

In oktober 2008 werd door de Associatie Universiteit Hogescholen Limburg (AUHL) een gemeenschappelijke visietekst goedgekeurd. Deze tekst is nog steeds richtinggevend voor de visie op diversiteit en gelijke kansen:

- Onderwijs is een hefboom in de economische en maatschappelijke ontplooiing van een individu en van een regio. Voor de verdere ontwikkeling van de kenniseconomie is het belangrijk dat alle talenten tot ontplooiing kunnen komen. Daarbij mag de maatschappelijke diversiteit - niet in het minst in Limburg - niet ontkend worden. Deze diversiteit weerspiegelt zich op dit ogenblik nog onvoldoende in het hoger onderwijs.
- De partners van de associatie willen maximale kansen bieden aan alle jongeren om een gepaste maximale graad van ontwikkeling te bereiken. Hierbij zijn de partners voorstander van een inclusieve benadering door het structureren van een flexibele leeromgeving waarin alle talenten worden aangesproken en

ontwikkeling wordt gestimuleerd. Door een eerder niet-categoriale aanpak willen ze elke vorm van stigmatisering en segregatie zoveel mogelijk vermijden en willen ze ervoor zorgen dat geplande acties ten goede komen aan alle studenten met gelijkaardige noden. Zeker wat doorstroom betreft willen ze zich vooral focussen op leer- en studieproblemen en het beïnvloeden van leercompetenties eerder dan op categoriale doelgroepen. Leer- en studieproblemen komen meer voor in bepaalde doelgroepen en dus zullen de geplande acties ook het beoogde effect hebben op de doorstroom van deze groepen. Deze niet-categoriale benadering sluit niet uit dat bovendien meer gerichte acties aangewezen zijn voor een aantal specifieke probleemdomeneinen zoals culturele of sociale achtergrond, functiebeperkingen e.a.

- Daarnaast zullen de instellingen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid niet uit de weg gaan en willen ze bijdragen tot het bewust leren omgaan met diversiteit, het aanvaarden van de consequenties en het ontdekken van de meerwaarde ervan. Docenten worden aangemoedigd om deze uitgangspunten toe te passen in hun eigen onderwijs.

In het ‘Diversiteitsplan UHasselt’ (2008) is het begrip gelijke kansen als volgt gedefinieerd: “Gelijke kansen is het creëren van gelijkheid van kansen, met respect voor verschillen op het vlak van geslacht, etnisch-culturele afkomst, functiemogelijkheden, seksuele geaardheid, leeftijd, religie e.a. Vanuit het perspectief van gelijke kansen streeft de universiteit ernaar om zowel naar studenten als naar medewerkers toegankelijk te zijn voor alle talent. Door middel van een geïntegreerd diversiteitsbeleid wil de universiteit structurele drempels afbreken die de instroom en de ontwikkelingskansen belemmeren van individuen en groepen.”

De UHasselt is van bij haar ontstaan sterk studentgericht en profileert zich door een wetenschappelijk gefundeerd en vernieuwend onderwijsconcept. De UHasselt heeft een inclusief onderwijsbeleid gericht op het maximaal ontwikkelen van alle studenten, rekening houdend met de behoeften en startcompetenties van de instromende studenten. In de huidige maatschappij met de snel evoluerende wijzigingen op demografisch, sociologisch en economisch vlak garandeert de UHasselt flexibiliteit in de curricula maar ook mogelijkheden tot verbreding en verdieping, alsook begeleiding en ondersteuning bij de academische leervaardigheden. Daarnaast zet de universiteit in op *lifelong employability*. Instellingsbreed zijn vijf generieke *employability skills* naar voor geschoven, met name zelfsturend leren en handelen, multidisciplinair samenwerken, communiceren en presenteren, *stakeholder awareness* en ethisch denken en handelen. Het onderwijsconcept van de UHasselt zorgt ervoor dat studenten deze academische en *employability skills* zodanig ontwikkelen dat zij ze duurzaam kunnen inzetten in hun privé- en professioneel leven. Zo worden zij uitgerust met de juiste ingesteldheid om de hedendaagse en toekomstige internationale uitdagingen aan te gaan in een steeds veranderende maatschappij.

Sinds 2012 zijn een aantal beslissingen doorgevoerd om het diversiteitsbeleid te integreren binnen de kernprocessen van de instelling en de samenhang van diversiteit en kwalitatief onderwijs op een inclusieve wijze vorm te geven.

## 2| Structurele initiatieven

### 2.1. Structuur van het diversiteitsbeleid aan de UHasselt

In 1996 werd aan de UHasselt het instituut SEIN opgericht om onderzoek, onderwijs en dienstverlening met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit aan de universiteit te stroomlijnen. Sinds 2001 is SEIN ook partner binnen het Vlaamse Steunpunt Gelijke Kansenbeleid. Het huidige Steunpunt is gestart in 2012 en heeft een opdracht tot 2015. De eerste directeur van SEIN was sterk beleidsgericht en mede hierdoor was SEIN steeds nauw betrokken bij het interne beleid van de instelling voor diversiteit en gelijke kansen. Sinds januari 2009 wordt SEIN geleid door een hoogleraar met diversiteit en gelijke kansen als academische expertise. In 2012 werd beslist om de organisatie en bevoegdheid voor het gelijkekansenbeleid te wijzigen. Zo blijft SEIN mede verantwoordelijk voor de wetenschappelijke onderbouwing van het beleid van de UHasselt, maar de beslissingsbevoegdheid en de operationalisering zijn sinds 2013 verplaatst naar de rectorale diensten. De stafmedewerkers verhuisden van SEIN naar de onderwijskundige dienst.

Op strategisch niveau is het gelijkekansenbeleid een formele bevoegdheid van de vicerector Onderwijs (sinds 2004) en van de directeur Onderwijscoördinatie (sinds 2012). Het gelijkekansenbeleid is sterk verweven in de verschillende beleidsdomeinen (onderwijs, personeel, onderzoek, communicatie enz.) en bijgevolg zijn er diverse acties voor diversiteit en gelijke kansen waarbij de dienst Onderwijscoördinatie nauw samenwerkt met de dienst Onderzoekscoördinatie en de dienst Organisatie en Personeel.

Op operationeel niveau zijn alle medewerkers van de onderwijskundige dienst betrokken bij de uitvoering van het gelijkekansenbeleid in het onderwijs, en dit vanuit inclusieve benadering van diversiteit binnen het onderwijsconcept van de UHasselt. Sinds 2013 heeft de onderwijskundige dienst een eigen onderzoekscel met een voltijdse postdoctorale onderzoeker. Belangrijke onderzoeksthema's die centraal stonden in 2012 en 2013 zijn de diversiteit van de studentenpopulatie bij de in- en doorstroom in het hoger onderwijs en de factoren voor studiesucces.

Diversiteit is binnen de associatie AUHL steeds een belangrijk thema voor samenwerking geweest. Sinds 2006–2007 werd in de AUHL de gemeenschappelijke registratie van kansengroepen ingevoerd, hiermee vooruitlopend op het advies van de VLOR van 2008 (registratie van kansengroepen). De eerste verwerking van de gemeenschappelijke registratiegegevens gebeurde via een onderzoeksproject van

een van de hogescholen. In 2011 liep binnen de AUHL een literatuuronderzoek naar de mogelijkheden voor ondersteuning van studenten met dyslexie. Hierna werd een voorstel van advies uitgewerkt voor het dagelijks bestuur van de AUHL en beslist om binnen de associatie een groepsaankoop van softwarepakketten (Kurzweil en Sprint) door te voeren en deze aan gunstige voorwaarden ter beschikking te stellen van de studenten.

Sinds 2007 wordt door de UHasselt jaarlijks de diversiteitsprijs uitgereikt aan een student die een voorbeeld is voor de medestudenten van niet-Belgische origine. De geldprijs, gesponsord door Concentra, bedraagt 1500 euro.

Het diversiteits- en gelijkekansenbeleid aan de UHasselt richt zich zowel op het Academisch Personeel (AP), het ATP als op studenten. Met betrekking tot het AP besteedt de UHasselt veel aandacht aan het aanmoedigen en ondersteunen van academische loopbanen. Zo kreeg de UHasselt als eerste Vlaamse universiteit het label 'HR EXcellence in Research' van de Europese Commissie. Er bestaat sinds 2004 een loopbaanplan voor BAP en hierin worden verschillende faciliteiten aangeboden om de *work-life*-balans te bewaken.

De UHasselt is zich steeds bewust geweest van het 'glazen plafond' voor vrouwen en heeft gepoogd dit te verhelpen door middel van sensibilisering en ondersteuning. De voorbije jaren werden vooral structurele HR-initiatieven genomen, zoals een open rekruteringsbeleid en transparante criteria voor selectie, aanwerving en promotie.

Met betrekking tot het ATP zijn de voorbije jaren verschillende structurele maatregelen genomen om een aantal knelpunten in het ATP-statuut te verbeteren. In het ATP werken verhoudingsgewijze veel vrouwen en dit op alle niveaus. Er is werk gemaakt van transparante procedures voor zowel instroom als doorstroom. In 2007 werd het nieuwe selectiereglement voor het ATP goedgekeurd, op 1 januari 2010 een nieuw ATP Plan en in 2012 werd de evaluatiecyclus (verbonden met doorgroei-mogelijkheden en carrièrepaden) uitgewerkt.

Voor studenten werd in de voorgaande periode een gelijkekansenbeleid uitgewerkt binnen de context van het diversiteitsplan (2008) en de beheersovereenkomst voor het Aanmoedigingsfonds (2008 - verlengd tot 2013). In het onderwijsbeleidsplan 2013-2017 is een strategische doelstelling opgenomen om de instroom en doorstroom van studenten te verbeteren via een inclusieve aanpak. Met het oog op de achtergrondkenmerken wordt gepoogd alle studenten te stimuleren om hun talenten optimaal te ontplooien. In 2013 werd een onderzoeksgroep opgericht binnen de onderwijskundige dienst, die vanuit onderwijskundige expertise het diversiteitsbeleid naar studenten wetenschappelijk zal onderbouwen.

## 2.2. Financiering

De financiering van de directeur van SEIN (voltijds ZAP-lid) verloopt via centrale middelen. Deze directeur heeft als opdracht fundamenteel en beleidsondersteunend onderzoek te voeren naar diversiteit, gelijke kansen en inclusie. Dit onderzoek is complementair met het onderzoek in de onderwijskundige dienst, waarbij in SEIN niet zozeer de onderwijskundige praktijk, als wel de organisatie centraal staat.

Daarnaast voert de UHasselt een actief beleid naar externe financiering. Via de inschrijving op oproepen voor derde-geldstroomprojecten worden acties opgezet en ge(co)financierd. Voorbeelden:

- Van 2008-2009 tot 2010-2011 kreeg de UHasselt een jaarlijkse subsidie van de Koning Boudewijn Stichting voor het inrichten van studenttutoring. In 2011-2012 gebeurde de ondersteuning van het project via een goedgekeurde aanvraag bij het Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming.
- In 2013 werd door het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding een subsidie toegekend aan een consortium waartoe ook de UHasselt behoort (KU Leuven, ULB, UGent, UAntwerpen). Opdracht is de analyse van de stand van zaken en verbeteringsstrategieën inzake de implementatie van het VN-verdrag betreffende de rechten van personen met een handicap.

Het financieringsdecreet voorziet via het Aanmoedigingsfonds voor beleidsspeerpunten in financiële middelen om universiteiten en hogescholen aan te moedigen om maatregelen te nemen die de instroom, doorstroom en uitstroom ondersteunen van ondervertegenwoordigde groepen in het hoger onderwijs. In september 2008 werd binnen dit kader de eerste beheersovereenkomst tussen de UHasselt en de Vlaamse regering ondertekend. Deze werd verlengd tot eind 2013. In januari 2014 is de periode van de komende beheersovereenkomst gestart.

## 2.3. Klachtenbehandeling

Een personeelslid dat het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zich in alle discretie wenden tot één van de interne vertrouwenspersonen. Slachtoffers behouden evenwel het recht om zich rechtstreeks te wenden tot de preventieadviseur, tot de Arbeidsinspectie of om een gerechtelijke procedure in te stellen.

Voor studenten wordt gewerkt met een systeem van ombudspersonen. Dit zijn leden van het academisch personeel of personeelsleden met relevante ervaring in onderwijsmateries. Zij treden bemiddelend op bij geschillen tussen studenten en één of meerdere personeelsleden. Deze geschillen kunnen verband houden met de toepassing van de onderwijs- en examenregeling en/of de rechtspositieregeling van de student of met als onbillijk ervaren handelingen en toestanden. Er is ook

één centrale ombudspersoon aangesteld tot wie studenten zich voor alle mogelijke andere geschillen of voor bijkomend advies kunnen wenden.

Binnen de onderwijskundige dienst is een Cel Studieadvies en Studiebegeleiding waar studenten terecht kunnen met allerhande problemen die hun aanpassing of studievoortgang bemoeilijken. Binnen deze cel is een medewerker met een migratie afkomst die een aantal initiatieven coördineert voor de sociale en academische integratie van eerstejaarsstudenten. Daar zij veel persoonlijke contacten heeft, fungeert zij als een aanspreekpunt voor alle maar in het bijzonder voor studenten met een migratie afkomst.

## 2.4. Communicatie

Het diversiteits- en gelijkekansenbeleid maakt geïntegreerd deel uit van andere diensten en heeft geen eigen informatiekanaal. Acties naar studenten worden gecommuniceerd vanuit en als een onderdeel van de onderwijskundige dienst, acties naar het personeel worden gecommuniceerd vanuit en als een onderdeel van de dienst Personeel en Organisatie. De communicatie over fundamenteel, beleidsondersteunend en dienstverlenend onderzoek met betrekking tot diversiteit en gelijke kansen is te vinden op de website van het onderzoeksinstituut SEIN.

## 3| Doelgroepgerichte initiatieven

In het diversiteitsplan is het begrip ‘kansengroep’ verduidelijkt en werden volgende kansengroepen eenduidig gedefinieerd: ‘Rekening houdend met de uniciteit van en de verschillen tussen mensen wil de UHasselt inzicht krijgen in de factoren die bepalend zijn voor studiesucces en in de institutionele drempels die bepaalde groepen ondervinden. Ongelijkheidsituaties worden bepaald door persoonskenmerken (geslacht, sociale klasse, etniciteit, functiebeperking enz.) in interactie met omgevingskenmerken (deurklinken en liftknoppen niet op bereikbare hoogte voor mensen in een rolstoel,...). Vaak situeren ongelijkheden zich op de intersectie van groepskenmerken (ouders/grootouders migrant en kansarm thuismilieu enz.).

Om patronen te herkennen is eenduidige registratie van kenmerken noodzakelijk. Sedert het academiejaar 2006-2007 registreert de UHasselt bij inschrijving achtergrondvariabelen van haar studenten. De registratiegegevens worden verzameld in een werkbare databank waar analyses op gebeuren.

### 3.1. Gender

#### 3.1.1 *Beleid*

Het beleid voor mannen en vrouwen aan de UHasselt wordt gecoördineerd door het onderzoeksinstituut SEIN, dat deel uitmaakt van het consortium met alle Vlaamse universiteiten voor het Steunpunt Gelijke Kansenbeleid van de Vlaamse overheid. In dit steunpunt ligt de nadruk van de UHasselt op dataverzameling,



indicatoren, gender en handicap. SEIN voert beleidsondersteunend onderzoek uit in opdracht van de universiteit, bijvoorbeeld in het kader van het Actieplan Gender (2013). Dit plan bevat een duidelijk en toekomstgericht engagement voor genderspecifieke problemen bij het wetenschappelijk personeel en binnen de gehele organisatie.

De UHasselt streeft naar een genderevenwicht in de diverse organen van de universiteit, zoals bepaald in het bestuursdecreet van 20 juni 2008. Voor de uitvoering ervan heeft de UHasselt (al vóór de inwerkingtreding van de decreetsbepaling) zijn Reglement Academische Structuur (RAS) aangepast met het oog op het bereiken van een meer evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen. De samenstellingsregels voor de Onderzoeksraad, de Onderwijsraad, en de Statutaire Commissie van Advies werden daartoe gewijzigd.

De aanpassing van de samenstelling van de faculteiten, hun respectievelijke faculteitsraad en de daaronder functionerende organen (vakgroeperaden, examencommissies, onderwijsmanagementteams, adviescommissies voor aanstellingen en benoemingen) aan de opgelegde gendernorm, bleek niet altijd mogelijk. Deze entiteiten worden samengesteld op basis van het diploma, wetenschappelijke expertise en/of onderwijsopdracht van de betrokken academici. In bepaalde wetenschappelijke disciplines zijn mannen oververtegenwoordigd, of zijn er zelfs haast geen vrouwen. Vooral in de exacte wetenschappen is dit het geval.

Evenmin kon de samenstelling van de Raad van Bestuur op basis van de nieuwe bepaling worden aangepast, omdat deze samenstelling via andere regels in hetzelfde UHasselt-decreet wordt geregeld. Aan de minister van Onderwijs is daarom gevraagd om de samenstellingsregels van de Raad van Bestuur via een bijkomende decreetswijziging aan te passen zodat de opgelegde norm behaald kan worden, en om uitzonderingen toe te staan op de gendernorm, zolang de samenstelling van faculteiten of vakgroepen de toepassing van die norm verhindert.

Met het oog op genderevenwichten in opleidingen wordt bij de beeldvorming ervan (in afbeeldingen en bij presentaties) steeds getracht zowel mannen als vrouwen voor te stellen. Bij de opleidingen waar vrouwen ondervertegenwoordigd blijven (bijv. Informatica), wordt juist getracht om de vrouwelijke studenten als rolmodel in te zetten. Via de initiatieven van de expertisecel Wetenschapscommunicatie wil de UHasselt de diverse aspecten van wetenschap breed toegankelijk maken en een stereotiepe beeldvorming in verband met wetenschap en de wetenschapper doorbreken. Wetenschapscommunicatie richt zich tot een breed publiek, inclusief schoolgaande jeugd. Ook binnen de outreach-activiteiten naar secundaire scholen (UHasselt@school) waaronder naast de infodagen ook een gediversifieerd aanbod van meeloopdagen tot individuele coaching bestaat, wordt erop gelet zowel jonge mannen als jonge vrouwen aan te spreken en stereotypen te vermijden en te doorbreken.

### **3.1.2. Loopbaan**

De criteria voor bevordering en aanstelling en de functievereisten zijn opgenomen in de respectievelijke reglementen (toegankelijk beschikbaar op intranet). Voor het AP (ZAP en BAP) is er een automatische verwerking van het academisch dossier via een koppeling met relevante databanken (onderwijs, publicaties en dienstverlening), wat een transparant inzicht geeft in de mate waarin het dossier tegemoet komt aan de criteria voor bevordering.

### **3.1.3. Werk en leven**

De universiteit kent een aantal gezinsvriendelijke maatregelen of voorzieningen. Zo worden alle mogelijkheden die reglementair voorzien zijn naar ouderschapsverlof, deeltijds werken, loopbaanonderbreking en dergelijke toegepast. Zowel AP als ATP kan hiervan gebruik maken.

De UHasselt voert een proactief beleid ten aanzien van vrouwelijke academici met een zwangerschap(swens). Bij elke aanwerving en tijdens periodieke opvolgingsconsulten, worden vrouwelijke personeelsleden door de bedrijfsarts van de UHasselt geïnformeerd over het beleid voor zwangeren en de voorziene faciliteiten binnen de UHasselt. Er wordt tevens gevraagd dat vrouwelijke academici contact opnemen met de bedrijfsarts wanneer een reële zwangerschapswens (binnen 0 tot 5 jaar) aanwezig is. Op deze manier kan er reeds op voorafgaandelijk aan de voorziene zwangerschap algemene gezondheidsadviezen worden gegeven en kan een risicoanalyse gebeuren van de producten waarmee de betrokkene in aanraking komt. Iedere werkneemster heeft het recht om borstvoedingspauzes te nemen tijdens de werkuren, en dit tot zeven maanden na de geboorte van haar kind. Die maatregelen gelden ook voor het ATP.

Voor een goede regeling van de *work-life*-balans voorziet het arbeidsreglement een flexibele uurregeling. Flexibele werkvormen, waaronder thuiswerk, worden geregeld op dienstniveau en komen reeds veelvuldig voor. Daarnaast is er een uitgebreid aanbod van collectieve gezinsvriendelijke maatregelen. Op beide campussen is een eigen restaurant met een aanbod aan meeneemaaltijden en gedurende vakantieperiodes wordt er kinderopvang voorzien voor kinderen van personeel.

Sinds 2008 wordt aan de UHasselt een mentorproject georganiseerd voor jonge wetenschappers. Dit is ontwikkeld binnen het VLIR-Equal project 'HR instrumenten voor gelijke kansen aan universiteiten'. Binnen de stuurgroep wordt erop gelet dat bij iedere oproep vrouwen voldoende vertegenwoordigd zijn om deel te nemen. Heel wat maatregelen die zijn opgenomen binnen de HR-strategie van de UHasselt passen binnen een genderbewust onderzoeks- en personeelsbeleid, met bijvoorbeeld aandacht voor *work-life*-balans en maatregelen met betrekking tot zwangerschap en thuiswerk.

Ondanks de voorhanden zijnde faciliteiten met betrekking tot *work-life balance* en het mentorproject voor jonge wetenschappers, tonen de cijfers van de UHasselt aan dat de genderproblematiek in het ZAP-kader aanwezig blijft. De oorzaak ligt aan een veelheid van factoren. Zo blijken vrouwen meer aandacht aan het gezin te besteden dan mannen, en de beoordelingssystemen lijken vaak op typisch mannelijke vaardigheden gericht zijn. De UHasselt wil duidelijke initiatieven nemen om de genderproblematiek aan te pakken en vrouwen alsook mannen meer mogelijkheden geven om te kunnen doorgroeien naar de hogere echelons. Om niet te vervallen in de (uitsluitend) klassieke remedies die tot nu toe maar gedeeltelijk succesvol zijn gebleken, investeert ze in een postdoctoraal mandaat bij het onderzoeksinstituut SEIN. Deze mandataris zal als taak hebben de problematiek in kaart te brengen, een benchmark uit te voeren en suggesties voor actie te geven.

## 3.2. Personen met een migratieachtergrond

### 3.2.1. Definitie

De UHasselt hanteert voor deze doelgroep de volgende criteria ter definiëring:

- Studenten met een migratieachtergrond hebben een thuisadres in België of Nederland, alwaar zij ook het diploma secundair onderwijs hebben behaald.
- Hun nationaliteit is niet Belgisch en niet Nederlands.

En/of

- Het geboorteland van minstens één grootouder langs zowel vaders als moeders kant is niet België en niet Nederland, Duitsland, Frankrijk of Luxemburg. Het geboorteland van minstens één ouder is niet België en niet Nederland, Duitsland, Frankrijk of Luxemburg.
- Minstens één thuistaal is niet Nederlands (tenzij de bijkomende taal Frans, Engels, Duits is en ouders en grootouders geboren zijn in België).

### 3.2.2. Initiatieven

#### Draagvlak, vorming en bewustzijn

Het principe van niet-racistische gedragingen is expliciet ingeschreven in de opdrachtverklaring van de UHasselt: “Mobilisatie van talent door gelijke kansen. Jongeren uit alle samenlevingsgroepen gelijke onderwijskansen bieden is een prioriteit van de universiteit Hasselt. Binnen het kader van het onderwijsconcept en door begeleiding op maat werkt de universiteit samen met de student aan de verbetering van diens studieaanpak, studiemethoden en studieplanning om de slaagkansen te verhogen. In het bijzonder hebben we aandacht voor jongeren met een anders- of meertalige thuissituatie.”

Bij alle vacatures wordt expliciet gesteld dat de UHasselt niet discrimineert: “De Universiteit Hasselt draagt bij tot de ontwikkeling van de kenniseconomie in de (Eu)regio. Actief onderwijs op maat van de student, toponderzoek in welomlijnde

domeinen en internationale oriëntatie zijn haar kenmerken. Dank zij haar kleinschaligheid bouwt zij met haar medewerkers aan een organisatie waar het aange-naam werken is. Kwaliteiten bij mensen zijn de enige maatstaf. Geslacht, etnische afkomst, handicap, nationaliteit, leeftijd worden niet in overweging genomen.”

Ter bewustwording van de problematiek omtrent diversiteit en gelijke kansen bij studenten wordt een heel gamma aan vorming voor personeel aangeboden:

1. Binnen het opleidingsaanbod van de UHasselt (Learning@hasseltuniversity) vond in het verleden een opleiding over interculturele communicatie plaats. In de nabije toekomst wordt onderzocht of er behoefte is aan een nieuw initiatief op dit vlak.
2. Ieder jaar organiseert de UHasselt een wereldavond waarbij internationale studenten en studenten met een niet-Belgische nationaliteit of herkomst door middel van een wereldkeuken en workshops de verscheidenheid aan culturen op de campus beleven.
3. Sinds 2008 organiseert de UHasselt het instellingsbrede keuzevak ‘Noord-Zuid’. Dit biedt interdisciplinair theoretisch en toegepast onderwijs over hedendaagse vraagstukken betreffende noord-zuid relaties, internationale instituties, actuele maatschappelijke fenomenen en uitdagingen van duurzame ontwikkeling. Het vak wil bijdragen aan het verbreden van de kennis van studenten over niet-westerse en internationale fenomenen en het ontwikkelen van een kritische, zelfreflectieve, respectvolle houding ten aanzien van andere culturen.

De UHasselt heeft daarnaast ook aandacht voor ‘Internationalisation at home’. De universiteit wenst contact tussen de Vlaamse en de hier aanwezige buitenlandse studenten/onderzoekers (en onderling) te stimuleren, zowel op het vlak van onderzoek als op het vlak van onderwijs. Met betrekking tot dit laatste aspect wordt er zowel binnen als buiten het curriculum aandacht geschonken aan andere visies en culturen. Dit gebeurt enerzijds door de inzet van gastprofessoren, keuzevakken, gebruik van internationale casestudies en groepswork, en anderzijds door de organisatie van diverse ‘internationale evenementen’, culturele uitstappen enz.

### Specifieke voorzieningen die rekening houden met interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften

Er is op de campus een stille ruimte voorzien. In het studentenrestaurant wordt rekening gehouden met voedselvoorschriften. De aanwezigheid van varkensvlees wordt telkens vermeld en er is een ruim aanbod aan vegetarische maaltijden. Specifiek voor leerlingen/studenten/ouders van Turkse en van Maghrebijnse afkomst wordt er jaarlijks een infodag georganiseerd (zie onder). Voor eerstejaarsstudenten met een migratie herkomst is er een meter/peter project en er is een studenten- en trajectbegeleider met een migratie herkomst. Deze acties worden jaarlijks geëvalueerd in functie van de tevredenheid en effectiviteit. Dit maakt deel uit van de planningscyclus van het Aanmoedigingsfonds.

## Bijzondere inspanningen door de universiteiten om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten

Voor de werving van studenten met een migratie herkomst worden de volgende initiatieven ontplooid:

- Deelname aan het intercultureel promoteteam Hoger Onderwijs van de provincie Limburg;
- Infoavond Hoger Onderwijs voor Turkse leerlingen uit het secundair onderwijs, eerstejaarsstudenten en ouders;
- Infoavond Hoger Onderwijs voor Maghrebijnse leerlingen uit het secundair onderwijs, eerstejaarsstudenten en ouders;
- Een actieve samenwerking met rolmodellen: studenten van de UHasselt uit de doelgroepen getuigen en delen hun ervaring op informatiebijeenkomsten;
- Ouderejaarsstudenten UHasselt geven als tutor studiebegeleiding aan leerlingen uit het secundair onderwijs uit de doelgroepen;
- Leerlingen uit het secundair onderwijs worden voorbereid op de ingangsproof geneeskunde. Dit is een inclusieve actie;
- Er is een structurele samenwerking op basis van lidmaatschap en deelname aan werkgroepen binnen de volgende verenigingen: Turkse Unie, Tügök, school zonder racisme, de Limburgse IntegratieRaad, het minderhedenforum, het provinciaal steunpunt onderwijs, het Lucerna-college en het project Inburgering Onderwijs met actieve deelname aan de stuurgroep, de werkgroep taalbeleid en de werkgroep toegankelijkheid.

Om studenten met een migratie herkomst tijdens het eerste jaar te begeleiden bestaan de volgende initiatieven:

- Ouderejaarsstudenten met een migratie afkomst begeleiden als meter/peter eerstejaarsstudenten met migratie afkomst;
- Ouderejaarsstudenten begeleiden als tutor de zomercursus wiskunde voor toekomstige eerstejaarsstudenten\*;
- Ouderejaarsstudenten Informatica begeleiden als tutor eerstejaarsstudenten met overkomelijke studieproblemen\*;
- Ouderejaarsstudenten Bedrijfseconomische Wetenschappen begeleiden als tutor werkzittingen wiskunde voor studenten met een niet-adequate vooropleiding\*;
- De cursus Academisch Nederlands (3sp.) wordt inclusief aangeboden aan alle eerstejaarsstudenten Bedrijfseconomische Wetenschappen;
- De verbouwing van de bibliotheek leidde tot betere werkruimtes en -faciliteiten voor de studenten. Dit is een inclusief aanbod maar zeker de studenten die niet op kot wonen maken hier graag gebruik van.

\* Deze acties zijn niet gericht op studenten met een migratie herkomst maar op studenten met onvoldoende voorkennis wiskunde. Studenten met een migratie herkomst zijn in deze groep oververtegenwoordigd.

## Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van personeelsleden met een niet Belgische afkomst aan de universiteit

Vacatures voor het AP en het ATP worden op de website bekend gemaakt maar ook via diverse netwerken, waaronder bijvoorbeeld de Facebookpagina voor alumni met een migratie herkomst. Daarnaast worden personeelsleden met een niet Belgische afkomst gestimuleerd om verantwoordelijke en zichtbare functies op zich te nemen. De medewerker met een migratie herkomst die aangenomen werd in het kader van de acties van het Aanmoedigingsfonds, is geïntegreerd als studenten- en trajectbegeleider binnen de onderwijskundige dienst.

### 3.3. Personen met een functiebeperking

#### 3.3.1. Definitie

**Personen met een functiebeperking worden als volgt gedefinieerd:**

Ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap Of persoonlijk aangemeld met het oog op het verkrijgen van faciliteiten als student met één of meer van volgende functiebeperkingen: leerstoornissen, psychiatrische/psychische beperking, fysische beperking, chronische ziekte, andere.

Sinds 2006 gebeurt de aanmelding van studenten met een functiebeperking via de inschrijvingsprocedure. Studenten met een functiebeperking vallen onder de ruimere noemer 'studenten in bijzondere omstandigheden' waar ook topsporters, werkende studenten en kunstbeoefenaars onder vallen. In 2013 werd door de onderwijskundige dienst een visietekst goedgekeurd voor de procedure voor het verkrijgen van redelijke faciliteiten door studenten in bijzondere omstandigheden. 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). Dit bevat de volgende subgroepen: motorische, visuele, auditieve functiebeperking, chronische ziekte, leerstoornis, psychiatrische functiebeperking, meervoudige functiebeperking en overige (uitval van bepaalde functies).

#### 3.3.2. Initiatieven

Studenten met een functiebeperking worden als een subgroep van 'studenten in bijzondere omstandigheden' opgevolgd door de studentenbegeleiders. Er is een visietekst en een procedure uitgewerkt die objectivering en gelijke behandeling beoogt en tegelijkertijd studenten met een functiebeperking dezelfde kansen biedt als de andere studenten. In dit kader zijn minimumfaciliteiten vastgesteld voor de volgende beperkingen:

- Dyslexie
- Dysorthografie
- Dyspraxie
- AD(H)D
- ASS

Specifieke initiatieven en maatregelen worden bepaald op individuele basis.

## 3.4. Werkstudenten

### 3.4.1. Definitie

De UHasselt hanteert hiervoor de definitie van de VLOR met uitbreiding. Volgens het financieringsdecreet is een werkstudent(e) een student(e) die

- 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 leervormen 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, zoals bepaald in artikel 60septies van het structuurdecreet;

### Uitbreiding

- Studenten kunnen ook als zelfstandige werken met een omvang van ten minste 80 uren per maand (en niet enkel in dienstverband);
- Voor uitkeringsgerechtigde werkzoekenden hoeft de opleiding niet te kaderen binnen de door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling voorgestelde traject naar werk (wat het decreet wel vraagt);
- Een werkstudent(e) is ook een student(e) die een studietoelage heeft van de Vlaamse Gemeenschap met het statuut van zelfstandige student;
- Studenten die al beschikken over een diploma hoger onderwijs worden niet geweerd uit de groep; studenten in permanente vorming, gepensioneerden en doctoraatstudenten wel.

### 3.4.2. Initiatieven

Werkende studenten worden als een subgroep van 'studenten in bijzondere omstandigheden' opgevolgd door de studentenbegeleiders. Er is een visietekst en een procedure uitgewerkt die objectivering en gelijke behandeling beoogt en tegelijkertijd werkende studenten dezelfde kansen biedt als de andere studenten. In dit kader zijn volgende minimumfaciliteiten vastgesteld:

- Onderwijsactiviteiten/contactmomenten bijwonen in een onderwijsgroep naar keuze, na overleg met de betrokken docent.
- Groepswerken vervangen door individuele opdrachten indien het doel van de opdracht ook individueel gerealiseerd kan worden (te beoordelen door de docent).

Daarnaast zijn er nog een aantal extra faciliteiten voor werkende studenten:

- Alternatieve evaluatiemomenten, al dan niet binnen examenperiode, indien noodzakelijk (attestering voor niet-deelname aan reguliere evaluatiemoment), in de mate van het mogelijke (in overleg met de docent) en na goedkeuring door de examencommissie.
- Uitstel van deadlines voor opdrachten/presentaties/werkstukken/bachelor- of masterproef in de mate van het mogelijke, na overleg met de betrokken docent en na goedkeuring van de examencommissie in geval van uitstel van de bachelor- of masterproef.

Binnen de opleiding Mobiliteitswetenschappen wordt een Masteropleiding voor werkstudenten aangeboden die erg flexibel, modulair en internationaal opgezet is: *Master in Transportation Sciences by Distance Learning*.

### 3.5. Eerstegeneratiestudenten

Het begrip eerstegeneratiestudent (naar analogie met de first generation studentengroepen) is aan de UHasselt geen specifieke doelgroep voor het beleid. Specifieke maatregelen of initiatieven zijn er daarom niet. Van bij de oprichting van de UHasselt was democratisering van het hoger onderwijs en per definitie het aanspreken van deze groep evenwel een belangrijk opzet. Gezien de intersectie van kansengroepfactoren en het beleid naar beursstudenten, studenten van allochtone herkomst en studenten met een niet adequate vooropleiding, worden eerstegeneratiestudenten onder een andere noemer bereikt.

Wel werd in 2012 door de (toenmalige) Provinciale Hogeschool Limburg en XIOS Hogeschool (nu samen Hogeschool PXL) de multiculturele studentenvereniging 'First in the family to study' opgericht. Alhoewel de UHasselt geen organisatorische partner is in dit project, wordt er inhoudelijk samengewerkt en worden studenten van de UHasselt uitgenodigd om hieraan deel te nemen.



## 4| Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

### 4.1. Diversiteitsstudies

Op het vlak van onderwijs richten twee vakken zich expliciet op de problematiek van diversiteit. Het betreft het verplichte derde bachelorvak 'Recht in een multiculturele samenleving' aan de Faculteit Rechten en het verplichte tweede bachelorvak 'Diversity, equality and inclusion in organizations' in de opleiding Handelsingenieur. Beide vakken worden ook als keuzevak aangeboden. Tot slot is er ook nog een instellingsbreed keuzevak 'Noord-Zuid'. (zie onder)

Op onderzoeksgebied is sinds 2009 een voltijds hoogleraar met wetenschappelijke expertise op het vlak van diversiteit aangesteld. Deze persoon is tevens directeur van het onderzoeksinstituut SEIN. De onderzoeksgroep werd in 2013 versterkt met een voltijds docent. Binnen de Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen is een doctor-assistent aangesteld die binnen het SEIN onderzoek verricht naar diversiteit en handicap.

### 4.2. Vrouwen- of genderstudies

Sinds 2012 werkt de UHasselt mee aan de voorbereiding van een gemeenschappelijk georganiseerde 'Master of Arts in Gender en Diversiteit' door de vijf Vlaamse universiteiten. Dit dossier wordt zowel vanuit inhoudelijke expertise van diversiteit als vanuit de dienst Onderwijscoördinatie mee opgevolgd.

### 4.3. Functiebeperking

Zoals reeds vermeld onder 4.1. is door de Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen bij SEIN een doctor-assistent aangesteld die onderzoek verricht naar tewerkstellingskansen van werknemers met een handicap in Vlaanderen.

Tevens wordt, in opdracht van het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding, onderzoek gevoerd naar de juridische, sociale en materiële hindernissen en opportuniteiten met betrekking tot gelijkheid en non-discriminatie in het licht van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Dit onderzoek, dat gesitueerd is binnen een consortium met andere universiteiten, behelst een grootscheepse consultatie van het Belgische maatschappelijke middenveld. De methodologie en de resultaten van deze onderzoeken zullen ingezet worden voor het beleid van de UHasselt voor personen met een handicap, zowel naar het personeel als naar de studenten toe.





## 1 | Visie en strategie

Aan de Vrije Universiteit Brussel wordt gewerkt volgens het principe van 'Inclusieve Redelijke Flexibiliteit'. Dit inclusief beleid is geïnitieerd door het Diversiteitsforum (2003-2007) en het Diversiteitsplan (2005), en impliceert dat gepoogd wordt op een maximale en redelijke wijze rekening te houden met verschillen tussen mensen. Het vertrekt vanuit een *design for all*-principe, dat uitgaat van de noden van elk individu, eerder dan vanuit een - soms stigmatiserend - doelgroepenbeleid. Dit neemt niet weg dat de focus op de specifieke behoeften van doelgroepen nodig kan zijn. Acties die hieruit volgen, staan echter open voor alle studenten en/of personeelsleden.

Sinds het ontstaan van de universiteit is er stevast een bijzondere aandacht besteed aan specifieke doelgroepen onder studenten, met name werkstudenten, topsporters, studenten met een functiebeperking en studenten met bestuursmandaten. In de loop van de jaren is de werking voor deze studenten geëvolueerd naar een mainstreamingsbeleid, en specifieke dienstverlening is deel geworden van de algemene dienstverlening voor alle studenten. Sinds 2008 is het diversiteitsbeleid voor studenten geïntegreerd in de diensten van de vicerector Studentenbeleid en van de vicerector Onderwijsbeleid (waaronder ook het nieuwe Studiebeleidingscentrum valt).

Het diversiteitsbeleid voor personeel is opgenomen in de personeelsdienst, dat een inclusief diversiteitsbeleid voert. In 2013 kwam wat betreft het academisch personeel de focus te liggen op gender, met een uitgesproken focus op het welzijn en de ontplooiingskansen van het academisch personeel. Het uitwerken van een genderactieplan werd door de rector aangestuurd en op 28 januari 2014 door de Raad van Bestuur van de VUB goedgekeurd. Onderzoek rond gender en diversiteit werd de voorbije jaren voortgezet door RHEA, dat in 2014 een expertisecentrum wordt.

De toekomstige strategie van het diversiteitsbeleid bevat in concreto de volgende elementen:

- Een actief diversiteitsbeleid dat bestaat uit acties of individuele maatregelen die een oplossing moeten bieden voor hindernissen tijdens het studietraject of de professionele loopbaan, en een beleid van positieve acties;
- Een actualisering van het diversiteitsplan en/of een visie over gelijke kansen (voor AP/ATP/studenten);
- Een actief mainstreamingsbeleid dat erop gericht is het diversiteitsperspectief zichtbaar te maken op alle beleidsniveaus, bij alle beslissingen en door alle actoren in de organisatie;
- Naast het bestaande horizontale beleid, het uitwerken van een verticale ondersteuning via een centrale beleidsmedewerker Gender en Diversiteit (per 1 januari 2015 0.5 VTE ATP verbonden aan de Dienst Strategie en Beleidsvoorbereiding).

## 2| Structurele initiatieven

### 2.1. Actoren

#### **Studenten**

In 2012 werd het Studiebegeleidingscentrum opgericht dat deel uitmaakt van het Departement Onderwijsbeleid en een fusie is van de voormalige Dienst voor Studiedeadvies, het Centrum voor studiebegeleiding en de studietrajectbegeleiders. Het Studiebegeleidingscentrum staat voor een integrale en inclusieve begeleiding van studenten en heeft op korte termijn als doel een vernieuwd Diversiteitsplan of een visie op diversiteit voor de studenten te ontwikkelen. Binnen het Studiebegeleidingscentrum fungeert één van de studentenpsychologen als aanspreekpunt voor diversiteit. Deze persoon vertegenwoordigt ook de VUB in de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen.

Maatregelen omtrent gelijke onderwijs- en examenkansen zijn opgenomen in het onderwijs- en examenreglement. Studenten kunnen een beroep doen op ‘redelijke flexibliteitsmaatregelen’ (Re-Flex).<sup>40</sup> Deze maatregelen worden op basis van een professioneel attest en een persoonlijk gesprek met een studentenpsycholoog toegekend en worden gecoördineerd door het Studiebegeleidingscentrum. Maatregelen van Re-Flex worden aangevraagd voor de individuele student in een specifieke situatie en houden rekening met de criteria van haalbaarheid, aanvaardbaarheid en verdedigbaarheid. Een redelijke aanpassing is er één die geen disproportionele belasting betekent. Een redelijke flexibiliteit maakt onderwijs meer haalbaar voor de student, blijft aanvaardbaar voor de docent en is verdedigbaar naar medestudenten of de onderwijsinstelling toe.

---

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

In januari 2011 werd een projectmedewerker ‘Werken en Studeren’ aangesteld binnen het Departement Onderwijsbeleid. Hieruit vloeide het Beleidskader ‘Werkstudenten’ aan de VUB voort. Voorts hebben de verschillende opleidingen die een programma aanbieden voor werkstudenten een optimalisatieplan uitgewerkt. Deze plannen bevatten voorstellen voor verbeteringen van de onderwijsvorm, maar richten zich ook op omkaderende elementen, zoals het voorstel om voor werkstudenten twee examendata per zittijd te voorzien. Voorts werd in november 2012 een document omtrent het beleidskader voor werkstudenten aan de VUB goedgekeurd en door de Raad van Decanen en het Dagelijks Bestuur van de universiteit ondertekend.

## **Personeel**

### **AP**

In het Charter Gender (opgesteld door de VLIR High Level Task Force Gender) engageren de universitaire instellingen zich om een instellingseigen Genderactieplan uit te werken. Hiertoe werd in mei 2013 aan de VUB een Stuurgroep Genderactieplan (GAP) opgericht waarin alle faculteiten vertegenwoordigd zijn alsook een aantal centrale diensten (o.a. het Departement Onderwijs, het Departement Onderzoek en de Personeelsdienst). De voorzitter van deze Stuurgroep GAP is Prof. dr. Machteld De Metsenaere. Er werd per 1 mei 2013 een medewerker ter ondersteuning van deze Stuurgroep GAP aangeworven, met name Lisa Wouters. Het GAP 2014-2016 werd in de algemene beleidsstructuur van de universiteit verankerd en in het bijzonder in het Algemeen Strategisch Plan van de VUB. De krachtlijnen van het GAP zijn:

- De verdere verankering van een duurzaam genderbeleid;
- De verbetering van de instroom en doorstroom van vrouwelijk AP: monitoring en targets;
- Het stimuleren van carrièreplanning en een gedifferentieerd loopbaanbeleid van AP;
- Het versterken van de loopbaanbegeleiding van doctorandi en postdoctorale onderzoekers.
- De vertegenwoordiging van vrouwen in bestuursorganen verhogen: monitoring en targets;
- Het inrichten van een vorming genderdiversiteit voor leidinggevendenden;
- Het bewerkstelligen van transparante, genderneutrale selectie- en bevorderingsprocedures.

### **ATP**

Ook voor het ATP wordt bij de rekrutering, de opleiding en het loopbaanbeleid permanent aandacht gegeven aan gelijke kansen. 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 de VUB toegekend. Het handvest en de gedragscode maken specifieke melding van gender balance in alle fases van rekrutering en van de loopbaan.

## Onderzoek

Tot slot is het RHEA-expertisecentrum Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit een belangrijke actor op het vlak van onderzoek. De huidige voorzitter, Prof. dr. Machteld De Metsenaere, heeft bovendien in tal van initiatieven rond diversiteit een voortrekkersrol opgenomen aan de VUB (o.a. in het Diversiteitsforum, het VLIR Equal Project en het voorzitterschap van de Stuurgroep Genderactieplan). Prof. dr. Gily Coene volgt vanaf oktober 2014 Machteld De Metsenaere op als directeur van RHEA. Zij vertegenwoordigt tevens de ZAP-geleding van de VUB in de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen.

## 2.2. Financiering

De financiering van structurele en tijdelijke initiatieven inzake diversiteit en gelijke kansen is sinds 2010 afkomstig van een aantal centrale diensten. De aanstelling van de GAP-medewerker en de medewerker voor het project 'Werken en studeren' worden gefinancierd door werkingsmiddelen van het Rectoraat/Departement Onderwijsbeleid. De structurele ondersteuning van het RHEA-expertisecentrum Gender, Diversiteit en Intersectionaliteit gebeurt via Research & Development van de Onderzoeksraad. Het Aanmoedigingsfonds financiert het aanspreekpunt diversiteit (i.c. studentenpsycholoog) binnen het Studiebegeleidingscentrum, verbonden aan het Departement Onderwijsbeleid. Voorts is er nog externe financiering door middel van projectmatige initiatieven, zoals bijvoorbeeld BRUTUS (Brusselse tutoren voor scholieren).

## 2.3. Klachtenbehandeling

Studenten kunnen terecht bij de studentenpsychologen van het Studiebegeleidingscentrum, bij de Sociale Dienst Studenten en het CAW Mozaïek - Team Begeleiding. Het Departement Studentenbeleid staat in voor de opvolging van de klachten en tuchtprocedures. Voor klachten in verband met de studies kunnen studenten terecht bij een facultaire of centrale ombudspersoon. Informatie hieromtrent is te vinden op de website van de universiteit, op de digitale schermen en op de affiches in de faculteitsgebouwen. Ook tijdens rondleidingen bij de start van het academiejaar wordt hieraan aandacht besteed. In 2014 is de creatie van een digitaal meld- en informatiepunt voor studenten gepland.

Voor het personeel is er een meldpunt voor problemen inzake gelijke kansen en diversiteit. Daarnaast bestaat er, zowel voor het AP als voor het ATP, een systeem van vertrouwenspersonen, waar men terecht kan bij grensoverschrijdend gedrag. Deze vertrouwenspersonen zijn personeelsleden die na een persoonlijke screening een basisopleiding hebben genoten en jaarlijks een vormingsprogramma dienen te volgen. Informatie en contactgegevens hieromtrent zijn beschikbaar via het personeel-intranet en in het academiejaar 2012-2013 werd een speciale affiche-campagne rondom dit thema op het touw gezet. Samen met de interne preventiedienst werkt de dienst personeel aan de uitbouw van een integraal welzijnsbeleid

voor het personeel. Op de jaarlijkse introductiedag voor nieuwe personeelsleden (AP) wordt de visie van de VUB betreffende gelijke kansen, diversiteit en welzijn kort toegelicht door de directeur van de Personeelsdienst.

## 2.4. Communicatie

De communicatie rond het diversiteitsbeleid verloopt in hoofdzaak via communicatiemiddelen die breed gebruikt worden door de studenten en het personeel. Dit betekent een grote nadruk op elektronische communicatie via intranet, e-mail, e-brief en de website, die niet enkel informeert, maar ook als platform ter sensibilisering opgezet is.

### **Studenten**

Voorts worden de studenten via studentenpublicaties (zoals opleidingskaarten en de Smaakmaker, een informatiebrochure voor toekomstige studenten) over het gelijkekansenbeleid op de hoogte gehouden en kunnen ze hiervoor op elk moment in het onderwijs- en examenreglement te rade gaan. Er is bovendien een specifieke brochure 'Werken en studeren' opgesteld door het Departement Studentenbeleid. Voor toekomstige studenten zijn medewerkers van het Studiebegeleidingscentrum telkens prominent aanwezig op externe infomomenten en tijdens de infodagen op de campussen.

### **Personeel**

Een nieuwe webpagina sensibiliseert en communiceert over de vooruitgang van het GAP (<http://www.vub.ac.be/over/genderactieplan>). In 2015 is ook de verspreiding van een brochure over de *implicit gender bias* voorzien. Deze is gericht aan alle leden van selectie- en bevorderingscommissies van de VUB. Daarnaast worden nieuwe werknemers jaarlijks bevraagd door de Personeelsdienst en in 2013 werd een risicoanalyse psychosociale aspecten uitgevoerd aan de hand van bevraging van alle personeelsleden.

## 3 | Doelgroepgerichte initiatieven

### 3.1. Gender

#### **Studenten**

Het Studiebegeleidingscentrum verzamelt in een studentenmonitor jaarlijks studiegegevens van alle studenten die zich nieuw voor een opleiding inschrijven. Bij de verwerking wordt onder andere een opsplitsing gemaakt naar geslacht.

De initiatieven voor studenten en personeel zijn door elkaar opgenomen in deze rubriek.

## **Personeel**

De VUB streeft naar een evenwichtige verhouding tussen man en vrouw in de academische wereld en voert een actief genderbeleid.

In 2012 werd de intentieverklaring 'Respect voor elkaar op het werk' opgesteld en ondertekend door de rector en verspreid binnen de VUB-gemeenschap. Vanaf 2014 zit deze intentieverklaring in elke onthaalmap voor nieuwe personeelsleden. Ook worden vrouwen in het bijzonder aangemoedigd om te solliciteren voor VUB-vacatures.

In 2013 werd de Stuurgroep GAP opgericht en het beleidsplan GAP 2014-2016 uitgewerkt. Het GAP steunt op 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 volledig overzicht van de actiepunten en hun vooruitgang is te vinden op de GAP-website: <http://www.vub.ac.be/over/genderactieplan>. Enkele voorbeelden van actiepunten zijn:

- De monitoring van cijfermateriaal;
- Minstens 1/3 van de leden van het andere geslacht in bestuursorganen (zowel op centraal als op facultair niveau) en in selectie- en bevorderingscommissies;
- De VUB heeft met Prof. dr. Annick Hubin de eerste vrouwelijke decaan ingenieurswetenschappen in Vlaanderen. Haar mandaat startte in september 2012. Ook in administratieve leidende functies en op het hoogste bestuursniveau wordt gestreefd naar gendergelijkheid. De mannelijke rector wordt bijgestaan door twee mannelijke en twee vrouwelijke vicerectoren;
- Diverse vormingen en trainingen gender/diversiteit;
- Het opzetten van een interfacultair pilootproject mentoring;
- Het onderzoeken van de instroom-, doorstroom- en uitstroombeweging van AP;
- Coaching van academisch personeel inzake loopbaanplanning;
- Aandacht voor communicatie en de zichtbaarheid van vrouwelijke rolmodellen;
- Targets per faculteit om een betere instroom van vrouwen in het ZAP te verzekeren, alsook de doorstroom van vrouwen naar de hogere echelons van het ZAP.



We kunnen aan dit rijtje de ondersteuning van doctoraatsstudenten toevoegen wat betreft de uitbouw van hun academische of professionele carrière. De initiatieven hieromtrent, opgezet in samenwerking met het VUB Career Center en de Doctoral Schools, worden versterkt.

In het kader van het GAP wordt specifiek aandacht besteed aan gezinsvriendelijke maatregelen en voorzieningen voor het AP en het ATP. Een goed samengaan van werk en gezin staat daarbij centraal. Er wordt gelet op een flexibele uurregeling en in sommige vakgroepen en faculteiten wordt actief gestreefd naar gezinsvriendelijke vergaderuren. Behalve het brede ouderschapsverlof bestaat ook een permanente mogelijkheid tot kinderopvang, er bevinden zich op beide universitaire campussen (in Etterbeek en Jette) kinderdagverblijven en tijdens de vakantieperiodes organiseert de VUB sportkampen voor kinderen van werknemers.

Tot slot reikte de VUB in 2013 vijf eredoctoraten uit aan vrouwen met een uitmuntende wetenschappelijke en/of maatschappelijke verdienste (Prof. dr. Cecilia Jarlskog, Prof. dr. Londa Schiebinger, Prof. dr. Carol Gilligan, Fatou Bensouda en Kim Clijsters).

## 3.2. Personen met een migratieachtergrond

### 3.2.1. Definitie

Vanuit de visie van inclusief beleid stelt de VUB geen specifieke definitie voor ‘personen met een migratieachtergrond’ te hanteren. In de studentenmonitor peilen we naar het geboorteland van de ouders en de nationaliteit van de grootouders (minstens twee grootouders die bij de geboorte een andere nationaliteit dan de Belgische hadden) om studenten met een andere socio-culturele achtergrond in kaart te brengen. Daarnaast wordt ook naar thuistaal van de studenten geïnformeerd.

### 3.2.2. Initiatieven

In een multicultureel diverse wereldstad als Brussel en in de context van toeneemende mobiliteit en internationalisering is het gebruik van de term ‘allochtoon’ voor AP of ATP achterhaald. Er wordt ook getracht om documenten, communicatie (bv. de e-brief van de VUB) en alle formulieren steeds in het Engels te voorzien.

### Verdraagzaamheid en vorming

Het principe van niet-racistische gedragingen is expliciet ingeschreven in het orden tuchtreglement dat is opgenomen in het *mission statement* van de VUB.<sup>41</sup> Wat betreft het verbod op de verspreiding van racistische boodschappen in de universitaire gebouwen of bij wetenschappelijke bijeenkomsten volgt de VUB de Belgische wetgeving.

---

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

De universiteit voert een actief antiracismebeleid dat voorziet in een georganiseerd aanbod aan multiculturele vorming dat personeel en studenten bewust wil maken van culturele verscheidenheid. Tevens wordt gelet op het inclusieve karakter van culturele, sportieve en andere activiteiten.

### Specifieke voorzieningen die rekening houden met de interculturele verschillen en/of religieuze voorschriften

De VUB houdt zoveel mogelijk rekening met de individuele behoeften van alle studenten en personeelsleden. Voor personen met een migratieachtergrond voorziet ze evenwel enkele positieve acties, bijvoorbeeld met betrekking tot vrouwelijke artsen, studie- en loopbaanbegeleiding of stilte- en gebedsruimten. Net zoals alle andere studenten kunnen zij voor hun onderwijs- en examenactiviteiten een beroep doen op het principe van de Inclusieve Redelijke Flexibiliteit (Re-Flex). Mits de nodige attesten en redenen worden hiermee redelijke aanpassingen voorzien, wat ook geldt voor huisvesting en studiebegeleiding.

In het studentenrestaurant wordt bij de gerechten de aanwezigheid van varkensvlees vermeld en er wordt dagelijks ook minstens één vegetarisch gerecht en één visgerecht aangeboden. Zoals geformuleerd in het Beleidsplan Studentenvoorzieningen 2014-2018 streeft de 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.

### Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond aan de universiteit

De VUB levert gerichte inspanningen voor de werving van studenten met een migratieachtergrond, onder meer via het project 'Gesprekken met ouders met een migratieachtergrond', dat intussen aan evaluatie toe is. Binnen dit kader (maar ook ruimer) is een gids voor ouders van studenten uitgegeven die ook in het Frans, het Engels, het Arabisch en het Turks werd vertaald.

Tijdens het eerste jaar wordt bijzondere aandacht besteed aan de begeleiding van studenten met een migratieachtergrond. Zo zijn er taal- en tutoraatsprojecten, 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.

De begeleiding van studenten met een migratieachtergrond is geïntegreerd in structurele maatregelen (i.e. de inclusieve diversiteit) die ingaan op concrete aandachtspunten, eerder dan op de achtergrondkenmerken van de student. Ook studieadvies is gericht tot alle studenten die behoefte hebben aan begeleiding, en niet uitsluitend tot een bepaalde doelgroep. Hetzelfde principe geldt voor de specifieke

begeleiding die de Faculteit Rechten aanbiedt aan generatiestudenten in de Rechten en de Criminologie. In deze faculteit is het aandeel van studenten met een migratieachtergrond en/of anderstalige studenten groot. Daarom wordt in het kader van de werkcolleges bij de cursus 'Politieke geschiedenis van België' (titularis: M. De Metsenaere) een verplichte begeleiding voor taalverwerving en studietechniek ingericht.

In het kader van het BRUTUS-project van de Universitaire Associatie Brussel (onder supervisie van Ann Van Slycke) gaan ouderejaarsstudenten naar secundaire scholen in het Brusselse (met een sterk aandeel scholieren met een migratieachtergrond en/of anderstalige scholieren) om studiebegeleiding aan te bieden. Daardoor maken studenten van de VUB kennis met de dagelijkse realiteit van het Brusselse onderwijs, treden ze op als rolmodellen voor scholieren en doen ze concrete ervaring op bij de begeleiding van Brusselse scholieren, die vaak een migratieachtergrond hebben, anderstalig zijn en op sociaal-economisch vlak achtergesteld zijn.

Momenteel loopt er een onderzoek naar de ongelijke verhouding tussen het aandeel van studenten met een migratieachtergrond aan de VUB en hun significant lager studierendement in vergelijking met autochtone studenten.

Tot slot is er ook financiële ondersteuning voorzien voor studenten met financiële noden. Hoewel die voor alle studenten is voorzien, is de groep studenten met een migratieachtergrond hier erg sterk vertegenwoordigd.

### **3.3. Personen met een functiebeperking**

#### **3.3.1. Definitie**

Studenten met functiebeperkingen zijn studenten met langdurige fysieke, mentale of zintuiglijke beperkingen die hen in wisselwerking met diverse drempels kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met andere studenten te participeren aan het hoger onderwijs.

#### **3.3.2. Initiatieven**

De vertegenwoordiging van studenten met een functiebeperking aan de universiteit wordt opgevolgd en gepromoot door het Studiebegeleidingscentrum. Binnen dit centrum fungeert een van de studentenpsychologen als aanspreekpunt voor deze studenten. Studenten kunnen bij deze persoon terecht met individuele vragen in verband met redelijke flexibiliteitsmaatregelen voor zowel studie- als examenactiviteiten.

Nog binnen het Studiebegeleidingscentrum zorgen studentenpsychologen en trajectbegeleiders voor een specifieke studiebegeleiding voor personen met een functiebeperking.

Voor de opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkheidsbeleid worden naar personen met een functiebeperking opgesplitste statistieken systematisch verzameld. Dit gebeurt via een bevraging in de studentenmonitor bij studenten die zich nieuw inschrijven voor een opleiding. Aan het einde van het academiejaar worden deze data gekoppeld aan de studieresultaten. Hieruit blijkt dat het al dan niet hebben van een functiebeperking de kans op slagen niet significant beïnvloedt.

Voor personeelsleden wordt in het AP-reglement en het ATP-reglement, die beide via intranet te raadplegen zijn, duidelijke informatie verschaft omtrent de plaats van functiebeperkingen bij de bevordering en de aanstelling van AP, evenals over de functievereisten en profielen van ATP. Op de werkvloer wordt steevast gestreefd naar een aangepaste werkomgeving (bijv. ergonomische toestellen) gericht op de noden van de personeelsleden in kwestie.

## **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 worden gehandhaafd bij de definiëring van de werkstudent:

- 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**

Meer dan één op de tien van de studenten aan de VUB is werkstudent (ongeveer 1300 studenten). Voor hen worden specifieke programma’s ingericht, waarin onder andere tegemoet gekomen wordt aan hun grote behoefte aan informatie met betrekking tot hun financieel en sociaaljuridisch statuut.

De Sociale Dienst Studenten zorgt voor de opvolging van de regelgeving met betrekking tot het sociaal statuut van werkstudenten. Binnen het Departement Onderwijsbeleid is een projectmedewerker omtrent het thema ‘Werken en studeren’ aangesteld en de Dienst Marketing en Communicatie promoot de combinatie werken en studeren in heel wat opleidingen.

In het kader van het LLL – Levenslang Leren verzorgt het studiecentrum Open Universiteit van de VUB opleidingen op universitair niveau voor volwassenen (+18), zonder eisen te stellen aan de vooropleiding. Via zelfstudie en zelftoetsen is het mogelijk een bachelor- of masteropleiding te volgen in verschillende richtingen.

Voor de opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkheidsbeleid worden naar werkstudenten opgesplitste statistieken systematisch verzameld. Op dit moment gebeurt dit binnen het project 'Studierendement' en het project 'Werken en Studeren'. In de toekomst zal dit verlopen via het project Campus Lifestyle (Cali),<sup>42</sup> via onderwijsevaluatie en via alumnibevraging.

Voor werkstudenten worden redelijke flexibele maatregelen bij het onderwijs en de examens gehanteerd. Binnen de begeleidingsprogramma's worden er lessen 's avonds en op zaterdag voorzien en veel studiemateriaal wordt elektronisch aangeboden via een leerplatform. Centrale studentendiensten zijn tijdens de avonden toegankelijk na afspraak voor werkstudenten. De regelgeving met betrekking tot het bekomen van betaald educatief verlof wordt opgevolgd en een aanzet tot bijsturing wordt gegeven. Hiertoe wordt ook een handige brochure met alles wat een werkstudent moet weten uitgegeven. In de toekomst, meer bepaald vanaf het academiejaar vanaf 2014-2015, is de invoering van het zogenaamde *blended learning* gepland: onderwijs waarbij ICT-ondersteund (afstands)leren en contactonderwijs zinvol gecombineerd en optimaal geïntegreerd worden. Leren op afstand hoort voor ons immers steeds gekoppeld te zijn met leren op locatie, met leren aan onze (en andere) instelling(en) in dialoog mét de medestudenten en mét de betrokken docenten.

Voorts is binnen de 'Dienst Marketing en Communicatie' een persoon aangesteld die zich bezighoudt voor het aantrekken van Werkstudenten. Binnen de respectievelijke faculteiten zijn er diverse initiatieven voor werkstudenten. Zo heeft de Faculteit Economische en Sociale Wetenschappen & Solvay Business School een eigen werkstudentensecretariaat en een verantwoordelijke voor werkstudenten. Informatie omtrent studietrajecten en andere info is te vinden op websites die specifiek voor werkstudenten zijn ontworpen, zoals <https://my.vub.ac.be/werken-studeren> en <http://www.vub.ac.be/werken-studeren>. Ten slotte wordt er bij de start van het academiejaar een onthaaldag voor werkstudenten georganiseerd - en dit uiteraard op een zaterdag.

### 3.5. Eerstegeneratiestudenten

Het Studiebegeleidingscentrum is verantwoordelijk voor het gelijkheidsbeleid met betrekking tot eerstegeneratiestudenten. Vanuit het inclusieve beleid dat aan de VUB gevoerd wordt, richt het SBC zich op alle studenten, maar behoudt het een specifieke focus op generatiestudenten, en meer in het bijzonder op eerstegeneratiestudenten.

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

---

<sup>42</sup> | <http://www.vub.ac.be/CALI/>

- Brugcursussen (zowel vakinhoudelijk als algemeen, bijv. chemie, wiskunde, hoe hoorcolleges volgen en nota's nemen enz.) en ijkingsstoetsten;
- Workshops studievaardigheden en examenvaardigheden, al dan niet in samenwerking met de opleiding zelf;
- Vakinhoudelijke begeleiding voor een aantal knelpuntvakken;
- Individuele begeleiding (o.a. planning, studiemethode, studiekeuze, omgaan met stress, welzijn enz.);
- Een tutorproject wordt op dit moment uitgewerkt en in de loop van 2014 opgestart;
- Een prioritaire groep voor de toewijzing van een VUB-studentenkamer.

Voor de opvolging van de stand van zaken in verband met het gelijkekansenbeleid worden door het Studiebegeleidingscentrum naar generatiestudenten opgesplitste statistieken systematisch verzameld. Hiertoe is er de studentenmonitor: een vragenlijst die door alle generatiestudenten en studenten die zich nieuw voor een opleiding inschrijven wordt ingevuld. De gegevens van de monitor worden nadien gekoppeld aan de studieresultaten. Analyses van deze data worden gebruikt om noden te detecteren en nieuwe begeleidingsinitiatieven uit te werken.

Sinds 2013 loopt het project 'Startvereisten' dat als doel heeft de startcompetenties duidelijk in kaart te brengen en leerlingen de kans geeft om na te gaan in welke mate zij over deze competenties beschikken. Onderdeel van dit project is onder meer het uitwerken van een taaltest.

Daarnaast voert de universiteit een beleid van positieve acties om eerstegeratiestudenten 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 'Met de stroom mee' (2013-2016) dat uitgaat van de faculteit Recht en Criminologie is een illustratie van het inclusief beleid dat aan de VUB gevoerd wordt. Het vertrekt vanuit concrete behoeften (taal- en studiebegeleiding) en problemen van eerstejaarsstudenten (o.a. lage doorstroom, grote drop-out) in deze faculteit en heeft als doelstelling maatregelen voor te stellen om die tegen te gaan.

### **3.6. Studenten met financiële noden**

Ongeveer 18% van de studenten aan de VUB die ingeschreven is voor een initiële opleiding of een specifieke lerarenopleiding is beursstudent. Daarmee bevindt de VUB zich binnen de Vlaamse universiteiten in het bovensegment. Binnen dit segment valt het op dat bij de VUB een relatief groter aandeel beursstudenten op studentenkamers woont. Het aandeel beursstudenten is een goede indicator voor

het aandeel studenten met financiële noden. Het aantal aanvragen door studenten voor financiële ondersteuning is bijna verdrievoudigd in vijf jaar tijd (van 500 in 2007 tot meer dan 1300 in 2012). Binnen de studentenvoorzieningen is door de Sociale Dienst Studenten een specifiek beleid opgezet ter ondersteuning van studenten met financiële noden. In 2013 werd het Beleidsplan Studentenvoorziening 2014-2018 vorm gegeven.

## 4 | Onderwijs en onderzoek over gelijke kansen

### 4.1. Onderwijs

De integratie van een genderperspectief in onderwijs en onderzoek is als actiepunt opgenomen in het Genderactieplan.

In de eerste plaats wordt een specifieke cursus 'Inleiding tot de vrouwen- / genderstudies' (prof. dr. Machteld De Metsenaere & Gily Coene) op bachelorniveau aangeboden, die als keuzevak in diverse richtingen kan gevolgd worden.

Ten tweede wordt de opstart van een interuniversitaire Masteropleiding 'Gender en diversiteit' voorzien tijdens het academiejaar 2014-2015 (met de creatie van bijkomende/verdiepende opleidingsonderdelen die als keuzevak breed toegankelijk zullen zijn voor studenten uit diverse disciplines). In de master wordt vanuit de VUB een nieuw stamvak 'Overzicht van het feministisch denken' (Prof. dr. Gily Coene) ingericht en een flexibel stamvak 'Gender, Diversity and Politics' (Prof. dr. Karen Celis). Beide vakken zijn – onder bepaalde voorwaarden – toegankelijk voor verschillende richtingen.

Daarnaast zijn er diverse vakken in verschillende disciplines die aspecten van gender, diversiteit of gelijke kansen belichten. Van 2008 tot 2009 was binnen RHEA een medewerker aangesteld (Fonds Van Brempt-Vandenbroucke) die een inventaris opmaakte van dergelijke opleidingsonderdelen. Een aantal van deze vakken worden (al dan niet in gewijzigde vorm) als keuzevak opgenomen in de interuniversitaire master gender en diversiteit. In het programma worden de volgende keuzevakken aangeboden:

- Sociologie van de sociale gelijkheid en ongelijkheid (Prof. dr. Ignace Glorieux)
- Jeugdcriminologie (Prof. dr. Els Dumortier en Jenneke Christiaens)
- Filosofie en ethiek van de seksualiteit (Prof. dr. Gily Coene)
- Advanced History of Literature in English: Prose (Prof. dr. Elizabeth Bekers)
- Postcolonial literature (Prof. dr. Elizabeth Bekers)

Er worden tevens initiatieven opgezet voor doctoraatstudenten in samenwerking met de Doctoral Schools (zowel generieke als domeinspecifieke seminars), zoals de organisatie van het jaarlijkse interuniversitaire Gender Research Seminar (2014).

## 4.2. Onderzoek

Het onderzoek naar diversiteit vindt voornamelijk plaats binnen RHEA dat als expertisecentrum op dit gebied vanaf oktober 2014 centraal ondersteund wordt door de Onderzoeksraad van de universiteit. Prof. dr. Gily Coene volgt vanaf 2014/2015 Prof. dr. Machteld De Metsenaere op als directeur van RHEA. Prof. dr. Karen Celis is co-directeur Onderzoek. Het nieuwe expertisecentrum voorziet naast onderzoek ook onderwijs, beleid en advies en een platformformule voor VUB-onderzoekers die op dit domein werkzaam zijn.

Binnen RHEA werden in de voorbije periode verschillende onderzoeksactiviteiten (doctoraten, onderzoeken, publicaties enz.) verricht (zie website). RHEA verzorgde in de voorbije periode vier specifieke publicaties in de reeks ‘Tweespraak Vrouwenstudies’:

- *GRENZEN, GEWELD EN GENDER. Internationale betrekkingen feministisch bekeken*, door Machteld De Metsenaere en Joke Wiercx (Aspeditions, 2010);
- *BITCHES, BABES & BUSINESS. Het bedrijfsleven door een genderbril*, door Ineke Casier, Alison Woodward, Elke van den Brandt, Machteld De Metsenaere (Aspeditions, 2011);
- *VAN DE LIEFDE GESLAGEN, Nieuwe vormen van familiaal geweld feministisch bekeken*, Gily Coene en Sophie Withaecx (Aspeditions, 2013)
- *NOG ALTIJD BAAS IN EIGEN BUIK, Een kritische doorlichting van de Belgische abortuswetgeving en -praktijk*, Gily Coene, Sophie Bolle (Aspeditions, 2013).

Ook andere onderzoekscentra en vakgroepen besteden uiteraard aandacht aan gender en diversiteit. Hier worden slechts die onderzoeksinitiatieven vermeld die onderzoek en onderwijs rond gender en andere aspecten van gelijke kansen en diversiteit expliciet tot hun doelen rekenen.









## **Deel 3**

# Conclusie & Aanbevelingen



# Naar een verdere verankering van gelijke kansen en diversiteit aan Vlaamse universiteiten

Door de overheid en door de universiteiten zijn, in de voorbije jaren, grote inspanningen geleverd om het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid structureel te integreren en te financieren. De eerste resultaten daarvan zijn nu zichtbaar aan het worden. Het is evenwel noodzakelijk om dit beleid op een duurzame manier te verankeren. Het niet voortzetten van de genomen initiatieven betekent de facto dat de vele geleverde inspanningen op lange en middellange termijn een maat voor niets zouden zijn.

Ter ondersteuning van het diversiteitsbeleid, op instellingsniveau en Vlaanderen breed, formuleerde de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen een aantal aanbevelingen met betrekking tot Beleid, Onderwijs en Onderzoek.

## 1 Beleid

Het diversiteitsbeleid aan de universiteiten is een pril beleid dat pas echt tot resultaten kan leiden wanneer het past in een innovatief universitair beleid met perspectief op verankering.

### *Integratie van diversiteit in het gehele beleidsproces*

De kennismaatschappij van vandaag en morgen heeft nood aan meer hogeropgeleiden.<sup>43</sup> Daartoe is de doorstroming naar en in het hoger onderwijs een belangrijk aandachtspunt. De toenemende diversiteit waarbij op zijn minst een derde van de studenten gecategoriseerd kan worden als kansengroep, zet de universiteiten aan tot een meer inclusieve benadering. Het realiseren van echt inclusief onderwijs dat het doelgroepdenken en de deficiëntiebenadering overstijgt en waarbij diversiteit een meerwaarde betekent, vraagt een fundamentele reflectie. Superdiversiteit vraagt aan de universiteit een aanpak waar diversiteit een systematisch aandachtspunt voor het beleid vormt. Elke universiteit is zelf het beste geplaatst om vanuit haar eigen identiteit de nodige accenten te leggen.

Deze transitie in het denken over diversiteit als behorend tot de kern van het kwaliteitsdenken vraagt een congruente visie op alle betrokken beleidsniveaus en beleidsdomeinen. Daarnaast is een langetermijnvisie op diversiteit vanuit de overheid en instellingen noodzakelijk om projecten te kunnen verankeren en diversiteit in het beleid te mainstreamen.

Diversiteit als systematisch uitgangspunt voor intern beleid betekent dat diversiteit een geïntegreerd deel uitmaakt van alle kernprocessen van de instelling. Het

43 | VLOR (13 november 2012), *Advies over uitdagingen voor het Vlaamse hoger onderwijs in de 21ste eeuw*.

is aan te bevelen dat de visie op diversiteit weerspiegeld wordt in de instrumenten van kwaliteitszorg, meegenomen wordt in alle beleidsdocumenten van de instelling (onderwijsbeleid, beleid internationalisering, onderzoeksbeleid, personeelsbeleid, professionaliseringsbeleid,...) en geoperationaliseerd wordt in alle facetten van de dagelijkse werking.

### ***Geïntegreerde aanpak van de student***

Een geïntegreerd diversiteitsbeleid combineert concrete maatregelen van diverse studentgerichte diensten. Dit veronderstelt een visie op diversiteit die gedragen wordt door alle betrokkenen en in het bijzonder de medewerkers diversiteit, studentenbegeleiding, studietrajectbegeleiding, communicatie, studentenvoorzieningen en internationalisering. Over de diensten heen die extracurriculaire ondersteuning bieden, kan er nog meer naar synergie gezocht worden. Maar de geïntegreerde aanpak moet in de eerste plaats gebeuren in de kern van het onderwijs en gedragen zijn door alle onderwijsteams en docenten.

Niet alleen horizontaal maar ook verticaal, binnen de onderwijsketen, is een meer geïntegreerde aanpak wenselijk. De aansluiting tussen secundair onderwijs en hoger onderwijs is een centraal thema binnen de verdere democratisering van het onderwijs. Het is belangrijk dat secundair onderwijs en hoger onderwijs een nauwe band en samenwerking opzetten omtrent de instroom van kansengroepen. Lokaal overleg tussen secundair onderwijs en hoger onderwijs bijv. kan bijdragen tot het verleggen van drempels.

### ***Financiering die veranderingsprocessen ondersteunt***

Zorg en studentenbegeleiding zijn een kernopdracht in het pedagogisch beleid van elke onderwijsinstelling.<sup>44</sup> De universiteiten onderschrijven de stelling van Ides Nicaise en Piet Van Avermaet (zie Voorwoord bij voorliggend rapport) dat er nog onvoldoende hefboomen zijn om het diversiteitsbeleid te operationaliseren. Aangezien uit cijfers en uit de ervaring van diversiteitsmedewerkers blijkt dat diversiteit in het hoger onderwijs nog niet vanzelfsprekend is, is blijvende en expliciete aandacht voor deze thematiek noodzakelijk. In een context van besparingen is het voor de universiteiten een hele uitdaging om doelgroepgerichte projecten uit te breiden naar algemene maatregelen waarbij structurele drempels worden aangepakt om te komen tot een visie waarbij diversiteit een evidentie is.

Om diversiteitsbeleid naar de kernopdracht van de instellingen te brengen is het enerzijds cruciaal dat universiteiten voldoende middelen kunnen inzetten, geïntegreerd in het reguliere kader en dit zo dicht mogelijk aanleunend bij de opleidingen. De universiteiten vragen ruimte voor een dynamische benadering die geënt is op een eigen, gedragen kwaliteitsbeleid. Anderzijds is een financieel kader noodzakelijk.

---

<sup>44</sup> VLOR (2014), *Gedragen beleid in onderwijs. Memorandum voor de Vlaamse regering 2014-2019*.

Om naar Vlaanderenbrede oplossingen te kunnen streven moet er voldoende geïnvesteerd worden in administratieve en logistieke ondersteuning (bijv. op het niveau van de VLIR) die de samenwerking tussen de Vlaamse universiteiten begeleidt.

### ***Eenduidige registratie in functie van monitoring***

Om structurele drempels te detecteren zowel in de in-, door-, als uitstroom is registratie van achtergrondkenmerken van studenten noodzakelijk. Deze registratie is zinvol om het interne diversiteitsbeleid te monitoren. In het kader van vergelijkbaarheid en onderzoek is het aangewezen dat er tussen de instellingen een afstemming gebeurt van gehanteerde definities. Ondanks jarenlange inspanningen is er echter nog steeds geen gemeenschappelijke operationalisering van definities van kansengroepen. De richtlijnen van de VLOR (2008) blijven hierbij een goed uitgangspunt.

Het streven naar vergelijkbare, duidelijke en betrouwbare cijfers voor Vlaanderen, betreft niet alleen de in-, door- en uitstroom in het hoger onderwijs maar ook de doorstroom (potentieel en effectief) van het lager onderwijs naar het secundair onderwijs en van het secundair onderwijs naar het hoger onderwijs. Er moet meer gehoor worden gegeven aan experts die de verschillende onderwijsniveaus bestuderen zodat maximaal talent kan gerekruteerd worden uit alle bevolkingslagen.

Naast aandacht voor kwantitatieve analyses, moet het beleid ook op een kwalitatieve manier afgetoetst kunnen en mogen worden. Zo mag het welbevinden van studenten en personeel niet uit het oog verloren worden, maar is deze parameter moeilijk in puur kwantitatieve cijfers te vatten. Daarbij hebben de universiteiten een pioniersrol op te nemen om bestaande en nieuwe vormen van stigmatisering te doorbreken. Op alle niveaus van het onderwijs moeten leerlingen en studenten vertrouwd worden gemaakt en leren omgaan met andere culturen, gevoelig worden gemaakt voor de verschillende opportuniteiten voor mannen en vrouwen. Dit vraagt een doorgedreven beleidsvisie en professionalisering van leraren en docenten op alle niveaus.

### ***Expertise- en kennisontwikkeling***

De verdere ontwikkeling van diversiteitsbeleid als behorend tot de kern van het kwaliteitsdenken en het werken aan verdere democratisering binnen een inclusieve onderwijsopzet zijn de uitdagingen waar we voor staan. Deze uitdagingen overstijgen de Vlaamse context en staan ook op de Europese agenda. Om de krachten Vlaanderenbreed te bundelen is verdere expertise- en kennisontwikkeling noodzakelijk.

Hierbij aansluitend is de interuniversitaire samenwerking binnen de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen een platform dat verder gebruikt en ondersteund moet worden, ook met het oog op het ontwikkelen van gemeenschappelijke standpunten.

Het verdient zeker aanbeveling om regionale en (inter)nationale samenwerking te stimuleren. Bij analyses en evaluaties moet daarnaast ook steeds de context van een instelling in rekening gebracht worden.

### **Cultuuromslag**

Het realiseren van een cultuurverandering vormt een basisvoorwaarde voor een duurzaam diversiteitsbeleid. Cultuurverandering gebeurt niet in één dag. Het diversiteitsbeleid van de universiteiten is een pril beleid waarbij continuïteit van initiatieven en innovatie belangrijk zijn. Pas wanneer er een voldoende gediversifieerd personeelsbestand is, zullen universiteiten er echt in slagen om een cultuuromslag te maken. Studenten geven trouwens ook aan dat ze rolmodellen bij het personeel belangrijk vinden.

## **2|Onderwijs**

Een gedegen gender- en diversiteitsbeleid dient te worden ondersteund in kennis en expertise-overdracht via het onderwijs, zowel onder het personeel als studenten.

De laatste jaren werd vanuit het docentenkorps aan de verschillende Vlaamse universiteiten geijverd om een nieuwe masteropleiding in te richten in het domein van de gender- en diversiteitsstudies. Van januari 2009 tot december 2010 voerde Sophia vzw in opdracht van Joëlle Milquet, Vice-Eerste minister en minister van Werk en Gelijke Kansen en met de steun van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen een haalbaarheidsstudie uit met het oog op de oprichting van een interuniversitaire master. Het eindrapport werd gepubliceerd in 2011 en voorgesteld op een studiedag op 19 mei 2011. Verdere ondersteuning vanuit het beleid kwam van Vlaams minister van Onderwijs Pascal Smet die de Vlaamse rectoren begin 2012 in een brief vroeg om aandacht te besteden aan deze haalbaarheidsstudie en hen aanmoedigde om initiatieven te nemen voor de academische uitbouw van genderstudies en de uitwerking van een opleiding. Naar aanleiding van het VLIR Gelijkekansenrapport 2010 nodigde viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding Ingrid Lieten in augustus 2011 de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen uit voor een overleg. Zij vroeg de werkgroep om tegen eind 2011 een Actieplan Gender Hoger Onderwijs voor te bereiden. In het Actieplan werd ook gesteld dat “Een belangrijk onderdeel van het Actieplan Gender, is de verankering van de genderstudies aan de universiteiten. De vijf Vlaamse universiteiten richten samen één interuniversitaire master Genderstudies op.”

Een werkgroep docenten van de vijf universiteiten bereidde samen een aanvraagdossier en ontwerp van een nieuw programma voor tussen 2011–2013. In 2013 werd de aanvraag goedgekeurd door de Erkenningscommissie (macrodoelmatigheids-toets) en in 2014 werd ook door de Nederlands Vlaamse Accreditatieorganisatie



en de Vlaamse Regering positief advies gegeven voor de inrichting van een Master in Gender en Diversiteit vanaf academiejaar 2014-2015. Deze unieke interuniversitaire masteropleiding is een gemeenschappelijk initiatief van de vijf Vlaamse Universiteiten - KU Leuven, UAntwerpen, UGent, UHasselt en Vrije Universiteit Brussel - en zal worden aangeboden als een eenjarig programma (60 studiepunten). In de masteropleiding ligt de nadruk enerzijds op theorievorming over sociale ongelijkheid en discriminatie en het internationale onderzoek in het domein van gender en diversiteit. Anderzijds legt de opleiding via een stage een sterke link met de praktijk en het werkveld. Zo wil de opleiding inspelen op de vraag naar gender- en diversiteitsexperten die leeft in het beleid, het onderwijs, de bedrijfswereld, verenigingen en NGO's.

Alle Vlaamse universiteiten hebben uiteindelijk (mede door de druk vanuit het beleid) hierbij hun verantwoordelijkheid opgenomen en meegewerkt aan het tot stand komen van een breed gedragen (en ruim afgetoetst) voorstel, dat zo rationeel en efficiënt mogelijk voorziet in de alom vastgestelde nood aan een kwaliteitsvolle academische opleiding van experts in 'gender en diversiteit'. Aan de UGent (BOF-ZAP genderstudies 100%) en aan de VUB (de VUB heeft zich in haar Gender Actie Plan geëngageerd om 0.1 ZAP-kader vrij te maken als additionele ondersteuning voor de nieuwe master genderstudies) werden middelen vrijgemaakt voor lesopdrachten, waardoor drie nieuwe basisvakken en een stage in gender en diversiteit kon worden ingericht. Voor het overige steunt de opleiding op bestaande vakken die aan de vijf instellingen worden gebundeld.

Na de stopzetting van de postacademische Opleiding Vrouwenstudies in 2006, heeft Vlaanderen nu een volwaardige eigen opleiding. Een blijvende financiële ondersteuning zal evenwel nodig zijn, zowel vanuit het Vlaamse beleid als de universitaire overheden opdat de opleiding kan excelleren naast andere opleidingen in het buitenland en eventueel verder kan worden uitgebouwd met het oog op de tweejarige masters.

Het interuniversitaire karakter van de opleiding vraagt ook extra inspanningen op vlak van logistiek en administratie. Verder stelt zich ook de vraag naar een centrale en niet aan één bepaalde universiteit gebonden les- en vergaderlokatie. Voor vergaderingen kan de opleiding gratis gebruik maken van de lokalen van de VLIR, voor de colleges wordt een gepaste locatie gehuurd. De opleiding als zodanig beschikt echter niet over werkingsmiddelen die toelaten om dit te financieren. Ook voor het ontwikkelen van een eigen website, het vergoeden van vervoersonkosten van personeelsleden en reisonkosten en honoraria voor gastdocenten beschikt de opleiding niet over een afzonderlijk budget.

Naast de vakspecifieke opleiding wordt ook aanbevolen om blijvend aandacht en ondersteuning te geven aan gender en diversiteit op inleidend-bachelor niveau. De

VUB heeft deze intentie opgenomen in haar Gender Actie Plan. Het aanbod aan vakken aan de verschillende instellingen is beperkt en de laatste jaren niet verder uitgebreid. Enerzijds zal een uitgebreider keuzepakket, met specifieke opleidingsonderdelen in diversiteit en gender een betere voorbereiding toelaten van studenten in hun eigen vakgebied of voor de specifieke master. Anderzijds is het mogelijk om te denken aan faculteits- of universiteitsbrede vaste opleidingsonderdelen die aan een veel breder publiek een verhoogd gender- en diversiteitsbewustzijn zullen meegeven.

Centrale en facultaire beleidsdiensten kunnen ook denken aan het stimuleren van 'gender- en diversiteitsmainstreaming' bij reguliere opleidingen en vakken, voor zover docenten daar zelf niet mee bezig zijn. Zo kunnen docenten het diversiteitsprincipe hanteren in de keuze van teksten en handboeken en wetenschappelijke artikels, met andere woorden in de keuze van een gezaghebbende stem. Het verdient aanbeveling om in de mate van het mogelijke een divers aanbod aan wetenschappelijke (of andere) auteurs aan bod te laten komen. Dat kan een cruciale rol spelen bij het beeld dat studenten zich bewust of onbewust vormen van autoriteit. Sensibilisering en een voldoende aanbod aan trainingen of opleidingen voor het universitair personeel met betrekking tot het omgaan met gender en diversiteit als centraal thema blijft noodzakelijk. Het bestaande aanbod aan trainingen moet daartoe uitgebreid worden.

Ten slotte werden er ook op het niveau van de doctoraatsopleiding verschillende interuniversitaire initiatieven (UGent, VUB, UAntwerpen) ontplooid. Onder de vorm van een jaarlijks Gender Research Seminar worden doctoraatsstudenten ondersteund bij het ontwikkelen en implementeren van een genderperspectief in hun onderzoek. Om onder meer excellente gastdocenten hiervoor te kunnen aantrekken, is een blijvende ondersteuning noodzakelijk.

### 3| Onderzoek

Aangezien het academisch onderwijs gebaseerd is op onderzoek, is het belangrijk om ook op onderzoeksgebied initiatieven te ondernemen. De UGent en KU Leuven hebben hiervoor elk een 100% BOF-ZAP-mandaat ter beschikking gesteld; aan de Vrije Universiteit Brussel werd een financiële ondersteuning gegeven aan de uitbouw van een expertisecentrum voor Gender en Diversiteit.

Ook hier zijn interuniversitaire initiatieven aangewezen om de expertise te versterken en de Vlaamse onderzoekscentra op het gebied van gender en diversiteit op de internationale kaart te zetten. Aanbevolen wordt om een interuniversitaire werkgroep op te richten die zich specifiek bezighoudt met het faciliteren van onderzoekssamenwerkingen. De VLIR Werkgroep Gelijke Kansen wil graag een dergelijke groep opstarten om in een volgende fase interuniversitaire netwerken voor

duidelijk afgebakende thema's te ontwikkelen. Door de uitbouw van dergelijke netwerken zouden de Vlaamse diversiteit- en genderspecialisten beter voorbereid moeten zijn op de mogelijkheden om in te gaan op Europese projectronde. De Horizon 2020-ronde kan als case worden gebruikt.

## Ter afronding

Diversiteit tekent onze hedendaagse samenleving. Een diversiteitsbeleid voor zowel studenten als personeel is reeds jaren ingeburgerd binnen het Hoger Onderwijs. Deze gids geeft alvast een waaier van de talloze inspanningen en projecten die de Vlaamse universiteiten ondernemen om hun diversiteitsbeleid om te zetten in concrete acties. Vanuit onze maatschappelijke opdracht willen we initiatieven nemen waardoor alle talenten binnen het Hoger Onderwijs maximaal tot ontplooiing komen.

Toch is deze gids meer dan een loutere opsomming van wat bestaat. Het is ook een uitnodiging om op Vlaams niveau blijvend na te denken over een (gezamenlijk) gelijkekansenbeleid, inclusief de monitoring van kansengroepen. Hierbij rijst spontaan de vraag naar concrete definities die Vlaanderenbreed worden gedragen. Zowel intra- als interuniversitair hebben we nood aan vergelijkbare cijfers om een beleid te kunnen uittekenen en vooral om het gevoerde beleid grondig te kunnen evalueren. Maar het opstellen van eenduidige definities is de moeilijkste opdracht. Mag en wil men überhaupt wel groepen onderscheiden? Werkt dit stigmatiserend? Wanneer is een groep precies ondervertegenwoordigd en wanneer is het doel van gelijke kansen bereikt? Toch is er reeds een vruchtbare weg afgelegd. De meeste instellingen onderscheiden momenteel personen met een migratieachtergrond, werkstudenten, personen met een functiebeperking, man-vrouwverhoudingen, eerste generatiestudenten, enz. zodat eerste voorzichtige doch genuanceerde vergelijkingen mogelijk zijn.

Omwille van het besef dat het diversiteitsbeleid binnen het Hoger Onderwijs nog steeds de nodige aandacht nodig heeft en de monitoring van kansengroepen nodig is voor zowel een doelgroepen- als een inclusief beleid, heeft de VLIR het engagement aangegaan om verder te bouwen aan het diversiteitsbeleid, om de effectiviteit van dit beleid te meten en tijd te maken voor kritische reflectie. Het is dan ook met dank aan al de leden van VLIR Werkgroep Gelijke Kansen dat deze gids gerealiseerd werd. Ondanks het feit dat het diversiteitsbeleid is ingeburgerd binnen onze maatschappij is een blijvende aandacht noodzakelijk; de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen wil deze rol verder opnemen om iedereen te enthousiasmeren voor een degelijk gelijkekansenbeleid binnen de eigen instelling en binnen Vlaanderen.

Dr. Kathleen Vercauteren, voorzitter van de VLIR Werkgroep Gelijke Kansen (2011-2013)



# Bronnen

## Publicaties

Geldof D. (2013), *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*, ACCO.

Weedon E., Riddell S., “Reducing or reinforcing inequality: assessing the impact of European policy in widening access to higher education”, in Riddell S., Markowitsch J., Weedon E. (eds.), *Lifelong Learning in Europe. Equity and efficiency in the balance*, The Policy Press, 2012.

## Rapporten

ECOOM (2013), *Vlaams Indicatorenboek 2013*.

European Commission, Directorate-General for Research and Innovation (2013), *She Figures 2012. Gender in Research and Innovation*.

Eurostat (2013), Statistics in Focus, 27/2013, “Intergenerational transmission of disadvantage statistics”.

OECD (2008), *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*.

OECD (2011), *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*.

OECD (2014), *Education at a glance 2014*.

Van den Berghe W. (Tilkon), De Martelaere D. (MAS) (2012), *Kiezen voor STEM. De keuze van jongeren voor technische en wetenschappelijke studies* (Vlaamse Raad voor Wetenschap en Innovatie, Studiereeks, 25).

Vlaamse overheid (2012), *Hoger onderwijs in cijfers. Aantal inschrijvingen op 31.10.2012. Academiejaar 2012-2013*.

VLIR (2010). *VLIR Gelijke Kansen en Diversiteit 2010. Een evaluatie van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan de Vlaamse universiteiten*.

VLIR (2013). *Statistische gegevens betreffende het personeel aan de Vlaamse universiteiten, telling 1 februari 2013*.

## Adviezen

VLIR (2011), VLIR-visie rond het Aanmoedigingsfonds.

VLIR (2012), Actieplan Gender Hoger Onderwijs.

VLIR (2013), VLIR Actieplan Gender. Vrouwen in de academische loopbaan en het universitair beleid.

VLOR (2008), Advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs.

VLOR (2012), Advies over de uitdagingen voor het Vlaamse hoger onderwijs in de 21ste eeuw.

VLOR (2013), Advies over het actieplan mobiliteit 2013 'Brains on the move'.

VLOR (2013), Advies over de conceptnota over het Aanmoedigingsfonds.

VLOR (2013), Advies over de doelgroepen van het Aanmoedigingsfonds: functiebeperking en tweedekansstudenten.

VLOR (2014), Gedragen beleid in onderwijs. Memorandum voor de Vlaamse regering 2014-2019.

VLUHR, VLIR, VLHORA (2014), Memorandum 2014 - universiteiten en hogescholen.

## Decreten

Besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014 tot erkenning van de masteropleiding master in gender en diversiteit als nieuwe opleiding, gezamenlijk georganiseerd door de Katholieke Universiteit Leuven, de Universiteit Gent en de Vrije Universiteit Brussel.

Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2014 betreffende de registratie van studenten met functiebeperkingen.

Voorontwerp van decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2015, goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 17 oktober 2014.



Ravensteingalerij 27  
B - 1000 Brussel

T +32 (0)2 792 55 00  
F +32 (0)2 211 41 99

[www.vlir.be](http://www.vlir.be)  
[administratie@vlir.be](mailto:administratie@vlir.be)