



Gelijke Kansen en Diversiteit 2010

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



Gelijke Kansen en Diversiteit 2010

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

Gelijke Kansen en Diversiteit 2010

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

Wettelijk depot D/2010/2939/13.

Voorwoord

De werkgroep Gelijke Kansen van de VLIR stelt haar derde gelijkerekansenrapport voor. Het bestrijkt de periode van januari 2005 tot december 2010. In vergelijking met de vorige edities werd de methodologie enigszins aangepast en werd ook de belangstellingssfeer van het rapport verruimd. Naar analogie met de aangepaste opdracht en samenstelling van de werkgroep schenkt het specifieke aandacht aan vrouwen, allochtonen, personen met een functiebeperking en werkstudenten. Ook de vormgeving van het rapport werd aangepast, want de werkgroep wilde de inhoud visueel aantrekkelijk maken.

De werkgroep begon in 2000 met het uitwerken van aanbevelingen om de achterstelling van vrouwen en allochtone studenten aan de universiteiten weg te werken. Het erkende meteen de noodzaak van een gedegen inzicht in de stand van zaken, onderbouwd door de nodige cijfergegevens, want 'meten' is tenslotte 'weten'. De leden van de werkgroep waren meestal actief in centra voor vrouwenstudies en andere fora om vrouwenstudies een plaats te geven in het academische landschap én om het glazen plafond aan de universiteiten te doorbreken. Die emancipatorische betrachting maakte hen evenzeer gevoelig voor de achterstelling van andere sociologische minderheidsgroepen aan de universiteit.

Tien jaar later is deze eerste generatie bijna afgelost. De samenstelling is uitgebreid tot beleidsvoerders en de focus verschoof van gelijke kansen naar gelijke kansen en diversiteit. Het bestaan en de werking van deze werkgroep werden onlangs herbevestigd via een aangepaste opdracht en dito ondersteuning.

Ondanks de proliferatie van commissies en werkgroepen die zich in Vlaanderen buigen over aspecten van gelijke kansen en diversiteit, blijft de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen uniek voor wat betreft haar opdracht en inhoud. In Vlaanderen bestaat geen andere groep waarin vertegenwoordigers van universiteiten elkaar ontmoeten om informatie en ervaringen over de situatie van gelijke kansen aan hun instellingen uit te wisselen en good practices van het beleid te bediscussiëren. Ook dit rapport, met informatie en beleidsaanbevelingen over het beleid van universiteiten omtrent gelijke kansen en diversiteit, is uniek in zijn soort.

Het parcours van deze werkgroep was echter niet vrij van hindernissen: ze was al die tijd afhankelijk van de vrijwillige ondersteuning van een stafmedewerker van de VLIR, en de leden voerden het extra werk voor de gelijkerekansenrapporten uit naast hun drukke werkzaamheden. Door de jaren heen groeide, ondanks een geregelde aflossing van de wacht, toch een hecht netwerk waarin wederzijdse verstandhouding, openheid en vertrouwen voor een solide basis zorgden. Aan het nut van het voortbestaan van deze werkgroep werd wel eens getwijfeld. De cijfers bewijzen echter de

blijvende noodzaak van dit initiatief: de doorstroom van vrouwen in het academische corps gebeurt erg traag en de aanwezigheid van allochtone studenten groeit wel, maar hun lagere slaagcijfers baren onrust en zorgen voor een vertraagde doorstroom.

Het is dankzij de inspanningen van de leden van de werkgroep, en in het bijzonder dankzij de hulp van Tryuken Ossenblok (stafmedewerker van januari 2009 tot juni 2010) en vooral van Danielle Gilliot (stafmedewerker sinds oktober 2001) dat dit rapport tot stand kon komen. De eindredactie en vormgeving werden verzorgd door Jan Lensen. Tijdens de redactievergaderingen was hij de enige man in het vrouwelijke gezelschap. Hij paste met veel geduld en taalvaardigheid de teksten in de opeenvolgende versies aan. Voor de inhoud is de werkgroep verantwoordelijk.

Machteld De Metsenaere
voorzitter VLIR-werkgroep Gelijke Kansen

Inhoud

Voorwoord	3
Deel 1 Algemeen	9
<i>I. Inleiding</i>	9
<i>II. Interuniversitaire actie Gelijke Kansen</i>	13
<i>III. Doelgroepen</i>	17
Deel 2 Universiteiten	27
<i>I. HUB-K.U.Brussel</i>	29
<i>II. Katholieke Universiteit Leuven</i>	37
<i>III. Universiteit Antwerpen</i>	51
<i>IV. Universiteit Gent</i>	63
<i>V. Universiteit Hasselt</i>	73
<i>VI. Vrije Universiteit Brussel</i>	83
Deel 3 Conclusie en aanbevelingen	95
Bronnen	103





Deel 1 Algemeen



Inleiding

1.1. Historiek

De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen werd in december 2000 opgericht. Zij kreeg als opdracht aanbevelingen uit te werken om de gelijke kansen van mannen en vrouwen aan Vlaamse universiteiten te bevorderen en de implementatie te coördineren van de aanbevelingen van de voormalige VLIR-werkgroep Migranten en Studie. Deze werkgroep adviseerde over de integratie van allochtone studenten in het beleid van de Vlaamse universiteiten.

Om het eerste luik van de opdracht naar behoren te kunnen vervullen, achtte de werkgroep het noodzakelijk om een stand van zaken op te stellen. Dit gebeurde enerzijds op basis van reeds bestaande informatie, anderzijds door middel van een bijkomende systematische bevraging. Voor gelijke kansen van allochtonen wenste de werkgroep de bestaande inventaris van de werkgroep Migranten en Studie, in hoofdzaak gericht op allochtone studenten, uit te breiden naar het Administratief en Technisch Personeel (ATP) en het Academisch Personeel (AP). Ook hiervoor werd een bijkomende systematische bevraging in elke instelling georganiseerd.

Op 14 juni 2002 legde de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen zijn eerste rapport voor aan de VLIR. Tijdens diezelfde raadsvergadering werd overeengekomen dat de universiteiten elke drie jaar een rapport over hun gelijkekansenbeleid zouden opstellen. Dit diende dan ter analyse en advies overgemaakt te worden aan de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen. In 2005 werd het tweede rapport voorgesteld.

Na intern overleg besloten de universiteiten dat toekomstige rapporten slechts elke vijf jaar zouden verschijnen. De opstart en de implementatie van maatregelen ter bevordering van gelijke kansen hebben immers telkens tijd nodig om resultaten te genereren. Het voorliggende document is het derde rapport en beschrijft die re-

sultaten voor de periode van januari 2005 tot december 2010. Het bevat tevens een uitbreiding tegenover de vorige rapporten: naast gender en alloctonen komen ook de doelgroepen *functiebeperkingen* en *werkstudenten* aan bod. Het rapport is daardoor lijviger dan het vorige, wat tevens de groeiende inspanningen van de universiteiten voor gelijke kansen en diversiteit weerspiegelt.

1.2. Werkgroep Gelijke Kansen

1.2.1. Voorstelling

De werkgroep was in december 2010 als volgt samengesteld:

Voorzitter

Machteld De Metsenaere (Vrije Universiteit Brussel)

Leden

Lieve Nackom (HUB-K.U.Brussel)

Johan Meeusen (Universiteit Antwerpen), plv. Kristien Seghers

Kathleen Vercauteren (Universiteit Antwerpen)

Marysa Demoor (UGent), plv. Sigfried Lievens

Chia Longman (UGent), plv. Hanneke Pyck

Bie Nielandt (UHasselt)

Tine Baelmans (K.U.Leuven), plv. Heidi Mertens

Agnetha Broos (K.U.Leuven)

Joeri Van den Brande (Vrije Universiteit Brussel)

Vincent Boulanger (VVS), plv. An-Sofie Alderweireldt

Patrick Willems (Departement Onderwijs en Vorming)

Danielle Gilliot (VLIR)

1.2.2. Visie en doelstellingen

De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen fungeert als een overlegplatform om de universiteiten in staat te stellen onderling informatie uit te wisselen, te leren van elkaars goede praktijken en verdere initiatieven te formuleren omtrent gelijke kansen. Die worden hierbij in de meest ruime betekenis gedefinieerd. De werkgroep behandelt thema's zoals de genderproblematiek aan de Vlaamse universiteiten, de integratie van alloctone studenten en personeelsleden, non-discriminatie als gevolg van religie, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid enz.

Gezien de gewijzigde context waarin universiteiten werken (toenemende competitie, associaties, Aanmoedigingsfonds met individuele beheersovereenkomsten enz.) achtte de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen het nuttig om na te denken over haar opdracht. Zij kwam tot de volgende conclusies:

- De werkgroep speelt de rol van bewaker, ijkpunt en inspiratiebron van gelijke kansen aan universiteiten. Via de gelijkemansrapporten worden de universiteiten geconfronteerd met de situatie in de eigen instelling.
- De werkgroep heeft door jarenlange samenwerking een vertrouwensband gecreëerd tussen instellingen en dat heeft onder andere geleid tot het verwerven van het EQUAL-project bij het Europees Sociaal Fonds (zie 2.1.) en tot de creatie van bestpractices die onderling werden uitgewisseld.
- De werkgroep is het enige interuniversitaire platform waar het thema Gelijke Kansen en Diversiteit zeer breed behandeld wordt (alle doelgroepen, inclusief genderthematiek), en dit voor zowel studenten als personeelsleden.

Mede op basis van deze vaststellingen herbevestigde de VLIR op 14 oktober 2010 de oorspronkelijke opdracht van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen.

1.3. Methode

Als voorbereiding op dit rapport stelde de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen een vragenlijst op en verspreidde deze onder de rectoraten van de zes Vlaamse universiteiten. De vragen over de doelgroepen van gender en alloctonen zijn grotendeels overgenomen uit de vragenlijst van 2005. De werkgroep voegde hieraan vragen toe over de doelgroepen van personen met een functiebeperking en werkstudenten. Zowel het structureel beleid (structurele initiatieven, strategie, visie en doelstellingen) werd bevraagd, als de specifieke initiatieven per doelgroep. De vragenlijst maakte een onderscheid mogelijk tussen de initiatieven die al ten tijde van het eerste of het tweede gelijkemansrapport gerealiseerd werden en deze die pas na het tweede rapport werden geïntroduceerd. Tot slot peilde de vragenlijst naar eventuele toekomstplannen, opdat deze in een volgend rapport geëvalueerd kunnen worden.

Dit rapport kreeg verder vorm aan de hand van specifieke vragen aan de leden van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen. Deze vragen hadden vooral tot doel het geschetste beeld van het gelijkemansbeleid vollediger en meer in detail te kunnen weergeven. Het rapport werd besproken binnen de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen waarna het ter goedkeuring werd voorgelegd aan de VLIR-Raad van 9 december 2010.

1.4. Doelgroepen- versus Inclusief Diversiteitsbeleid¹

Een inclusief diversiteitsbeleid veronderstelt een beleid dat maximaal en redelijk rekening houdt met de verschillen tussen alle mensen. Dit beleid impliceert respect voor de uniciteit van ieder individu. Diversiteit wordt geïntegreerd in het gehele beleidsproces en dient bij alle beleidsintenties en -daden in acht genomen te

¹ Voor voorbeelden van theorievorming en definitie verwijzen we naar Motmans, J. en Cortier, E. *Koken in dezelfde keuken? Onderzoek naar de mogelijke invulling van een Vlaams geïntegreerd gelijkemans- en/of diversiteitsbeleid* (2009), en het *Advies over de invulling van het Aanmoedigingsfonds* (15 april 2008) en *Advies over de realisatie van inclusief hoger onderwijs* (13 juni 2006) van de VLOR.

worden. Inclusiviteit beantwoordt met andere woorden aan de doelstellingen en aanpak van wat een 'gendermainstreamingbeleid' voor ogen heeft. Er mag dus in principe geen onderscheid in behandeling zijn tussen de doelgroepen. Een aantal groepen is echter in die mate structureel ondervertegenwoordigd dat gerichte acties op korte termijn nodig zijn. Het afbakenen van prioritaire doelgroepen laat toe om duidelijke doelstellingen te formuleren over de vertegenwoordiging en ontlooiingskansen van deze groepen en om resultaten te evalueren.

In de praktijk wordt een inclusief diversiteitsbeleid dan ook meestal gecombineerd met een specifiek gelijkekansenbeleid dat via concrete projecten problemen wil remediëren, al dan niet gericht op één enkele en/of vastliggende doelgroep(en).

De VLIR is voorstander van een inclusief gelijkekansen- en diversiteitsbeleid en wenst deze aanpak dan ook te promoten (*zie het VLIR-advies inzake de resultaat-indicatoren van het Aanmoedigingsfonds*). Toch wordt in dit rapport een expliciet onderscheid gemaakt tussen de doelgroepen gender, allochtonen, personen met een functiebeperking en werkstudenten. De universiteiten werken alle van een doelgroepgericht beleid voor gelijke kansen en diversiteit naar een inclusief beleid. Bij de bespreking van het individuele gelijkekansenbeleid van de afzonderlijke universiteiten zullen de individuele strategieën belicht worden.

1.5. Indeling rapport

Dit rapport is als volgt gestructureerd:

Eerst wordt een overkoepelend inzicht geboden in de samenstelling en de werking van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen. Daarna worden de diverse doelgroepen voorgesteld, zoals ze onder andere door de VLIR en de VLOR zijn omlijnd en gedefinieerd. Daaropvolgend komt het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid van de afzonderlijke universiteiten in alfabetische volgorde aan bod. Daarbij is gekozen voor een gestructureerde aanpak per universiteit. Hun inspanningen zijn gegroepeerd en niet per thema over het rapport uitgespreid, zoals in het *Gelijkekansenrapport 2005*. Dat biedt een coherenter en meer gebruiksvriendelijk inzicht in de individuele inspanningen van elke universiteit. De structuur binnen die hoofdstukken ziet er als volgt uit:

- 1** Strategie - Visie - Doelstellingen - Structurele initiatieven - Beleidscommunicatie - Klachtenbehandeling
- 2** Specifieke initiatieven per doelgroep: Gender - Allochtonen - Studenten met functiebeperkingen - Werkstudenten
- 3** Onderzoek en onderwijs

Het rapport sluit af met aanbevelingen voor een toekomstig universitair beleid.



Interuniversitaire actie Gelijke Kansen

2.1. Het VLIR-EQUAL-project

De werkgroep organiseerde van oktober 2005 tot november 2007 het project 'Gelijke kansengids voor universiteiten. Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen'. Het Europees Sociaal Fonds financierde dit project als onderdeel van het EQUAL-programma. De Europese Commissie wenste met dit programma factoren die leiden tot ongelijkheden en discriminatie bij de toegang tot het onderwijs en de arbeidsmarkt te bestrijden.

De nationale partners van het EQUAL-project waren de Vrije Universiteit Brussel, de UGent, de K.U.Leuven, de Universiteit Antwerpen en de UHasselt. Elk kreeg de opdracht een eigen hrm-thema uit te werken, afhankelijk van de specifieke interesses, ervaring, expertise en draagwijdte van hun gelijkekansenbeleid. De Vrije Universiteit Brussel werkte een module uit over personeelsontwikkeling en organisatiecultuur (1); de UGent over de integrale loopbaan (instroom-promotie-uitstroom) (2); de K.U.Leuven over loopbaanbeleid (focus op promotie) (3); de Universiteit Antwerpen over wetenschapscommunicatie (4); en de UHasselt over mentorschap (5).

Dit partnerschap resulteerde in het voorjaar van 2008 in de publicatie van de *Equality Guide – HR Instruments for Equal Opportunities at Universities*. De handleiding reikt genderneutrale Human Resources Management-instrumenten aan om gelijke kansen in het personeels- en loopbaanbeleid van universiteiten (en andere organisaties) te stimuleren. De thema's die door de verschillende universiteiten werden uitgewerkt, zijn opgezet als modules met telkens een tweeledige structuur. In de eerste plaats geeft een informatief luik een stand van zaken rond diversiteit binnen de eigen instelling. Een aansluitend instructief of actief luik tracht om via instrumenten die diversiteit te stimuleren en/of om bestaande problemen op te sporen en aan te pakken. Deze instrumenten werden in een *Tool Annex* opgenomen; een bundeling die onmisbaar is voor de praktische inzetbaarheid van de *Equality Guide*.

Daarbij zijn ook procesrapporten en evaluaties van de ontwikkeling van de instrumenten en de uitvoering van de casestudies toegevoegd om andere organisaties te helpen bij het integreren van de modules in hun beleid.

Om de inzetbaarheid, het nut en de impact te garanderen, werd naast de Engelstalige publicatie in het voorjaar van 2009 ook een Nederlandstalige versie uitgebracht: *Gids voor Gelijke Kansen - HR-Instrumenten voor Gelijke Kansen aan Universiteiten*. De instrumenten werden deze keer niet in een papieren Annex gepresenteerd, maar in elektronische vorm op een CD-ROM aan de *Gids* toegevoegd.

Ontwikkelingen naar aanleiding van het VLIR-EQUAL-project

Binnen de instellingen gaf het VLIR-EQUAL-project aanleiding tot enkele nieuwe initiatieven:

De **UGent** hernam een deel van de vragen uit de studentenenquête van de VUB-module in de studentenbarometer, een jaarlijkse online-enquête bij alle 1Ba-studenten, georganiseerd door de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen. Hiermee werd nagegaan hoe vaak zij in contact komen met studenten uit kansengroepen en wat hun houding is ten aanzien van diversiteit. Deze enquête werd een eerste maal uitgevoerd in 2008 en zal jaarlijks herhaald worden.

Daarnaast startte de UGent in 2009 met *Menza - Mentoring* door ZAP, een mentoringprogramma voor vrouwelijke wetenschappers. Dit programma is gebaseerd op de module van de UHasselt in het VLIR-EQUAL-rapport. Tot slot onderzocht de UGent in 2009 de mogelijke invoering van de module van de Universiteit Antwerpen over communicatietrainingen voor vrouwelijke wetenschappers.

De **K.U.Leuven** zette de toepassing van de eigen module loopbaanbeleid voort. Na een succesvolle pilootversie nam zij de UHasselt-module mentoring op in het vaste opleidingsaanbod van de personeelsdienst.

De **UHasselt** heeft het mentorproject geïntegreerd in het algemeen vormings- en loopbaanontwikkelingsbeleid voor haar jonge wetenschappers.

De **Universiteit Antwerpen** baseerde haar personeelsenquête rond diversiteit en gelijke kansen, afgenomen eind 2009, op de module van de Vrije Universiteit Brussel. De Stuurgroep gebruikt de resultaten als leidraad bij het beleid.

2.2. Naar een verankering van gender- en diversiteitsstudies aan de Vlaamse universiteiten

Vanaf het begin van het academiejaar 2006-2007 werden geen nieuwe studenten meer toegelaten in de voortgezette interuniversitaire opleiding Vrouwenstudies.² Na overleg met de universiteiten hebben de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en de Vlaamse minister van Onderwijs beslist om bij te dragen tot een verankering van de in de universiteiten aanwezige expertise in gender en diversiteit binnen de reguliere onderwijsprogramma's. Volgende middelen werden beschikbaar gesteld per universiteit:

Voor het academiejaar 2007-2008: € 24.000,-	✓ € 12.000,- vanwege de minister van Gelijke Kansen
	✓ € 12.000,- vanwege de minister van Onderwijs
Voor het academiejaar 2008-2009: € 24.000,-	€ 24.000,- vanwege de minister van Gelijke Kansen

Deze financiering diende aangevuld te worden met eigen middelen.

Voorwaarde voor deze financiering was een jaarlijkse toetsing van de inhoudelijke kwaliteit van de inspanningen van de universiteiten. Op vraag van de minister van Gelijke Kansen heeft de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen zich bereid verklaard deze jaarlijkse kwaliteits-evaluatie te organiseren. De universiteiten dienden tegen 30 april 2008 een eerste maal te rapporteren over hun werkzaamheden (tussentijds verslag). De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen heeft haar advies voorbereid tijdens de vergaderingen van 26 mei en 12 augustus 2008. Het advies werd tegen 1 september 2008 bezorgd aan de betrokken ministers.

De universiteiten hebben in september 2009 hun eindrapporten en toekomstplannen ingediend bij de administratie Gelijke Kansen. De VLIR-werkgroep Gelijke Kansen heeft op eigen initiatief een korte eindevaluatie opgesteld en die overgemaakt aan de voogdijminister op 16 november 2009. Hierbij staat een algemene evaluatie van de tweejarige projectfinanciering op basis van de eindverslagen en de toekomstplannen centraal.

2.2.1. *Kwaliteitsevaluatie door de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen*

Een verankering van gender- en diversiteitsstudies kan op verschillende manieren gerealiseerd worden. Dit bleek ook uit de werkplannen en rapporteringen van de universiteiten.

2 | De opleiding draaide sinds haar ontstaan in 2000 op de vrijwillige inzet van de professoren en op een kleine subsidie van de Minister van Gelijke Kansen. Met die kleine subsidie viel in december 2006 ook de administratieve omkadering van de opleiding weg. De organisatoren en docenten zagen zich daardoor gedwongen de opleiding af te bouwen en stop te zetten. Niemand kan verwachten dat een universitaire masteropleiding zich handhaaft dankzij de vrijwillige inzet van een handvol enthousiastelingen.

Zo konden de volgende strategieën onderscheiden worden:

a) Aanstellen van personeel: deel van ZAP-lid, (tijdelijke) onderzoeker, projectmedewerker:

In het bijzonder bij vaste aanstellingen engageert de universiteit zich om deze ook voort te zetten na het aflopen van de tijdelijke extra-financiering. Het is duidelijk dat deze optie sterk bijdraagt tot een permanente verankering van gender- en diversiteitsstudies binnen de instelling.

b) Aanbieden van (keuze- of verplichte) vakken (aan alle of een beperkte groep studenten):

- Dergelijke opleidingsonderdelen hebben doorgaans een permanent karakter en zorgen zo voor een verankering van gender en diversiteit in het curriculum.
- Belangrijke elementen die bijdragen tot de verankering zijn de mate waarin de aspecten gender en diversiteit aan bod komen in de vakken en het aantal studenten die de lessen volgen.

c) Zichtbaarheid verhogen van gender- en diversiteitsstudies door:

Een specifieke website, de organisatie van onderwijsactiviteiten allerhande zoals seminars, extra promotie van activiteiten en vakken via folders en een webpagina verhogen de zichtbaarheid van gender- en diversiteitsstudies. De ontwikkeling van een website of -pagina voor gender- en diversiteitsstudies heeft een positief effect op lange termijn. De organisatie van activiteiten en de promotie hiervan zijn eveneens waardevolle instrumenten om het doelpubliek (studenten en andere geïnteresseerden, bijv. alumni) te bereiken en de zichtbaarheid van gender- en diversiteitsstudies te verhogen, maar ze bevatten minder garanties voor continuïteit.

De universiteiten hebben doorgaans gekozen voor een combinatie van de bovenstaande opties naargelang hun prioriteiten.



Doelgroepen

3.1. Inleiding

De Vlaamse Overheid definieert doelgroepen als “groepen die omwille van bepaalde kenmerken (geslacht, seksuele oriëntatie, handicap, etnische afkomst,...) gemakkelijk blootstaan aan discriminatie, en voor wie het beleid een bijzondere inspanning wil leveren”.³ Het definiëren van deze doelgroepen is noodzakelijk voor zowel een doelgroepgericht als een inclusief gelijkheids- en diversiteitsbeleid. Zo stelt de Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) in haar advies over de registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs (15 april 2008) dat een beter inzicht in de verschillende doelgroepen inclusief onderwijs ten goede komt. Op basis van een goed georganiseerde registratie kan de instelling haar algemeen diversiteitsbeleid uitwerken en evalueren. Voor een goede monitoring blijken eenduidige definities een noodzaak. Het is echter reeds langer bekend dat het definiëren van de verschillende doelgroepen vaak verschillende moeilijkheden oplevert.⁴

In dit rapport worden vier grote doelgroepen van het universitaire gelijkheids- en diversiteitsbeleid besproken: gender, allochtonen, personen met een functiebeperking en werkstudenten. Ze worden onderverdeeld binnen de subdoelgroepen Studenten en Personeel, waarbij binnen deze laatste een onderscheid gemaakt kan worden naar universitair statuut, meer specifiek tussen het AP en het ATP. Bij het gelijkheids- en diversiteitsbeleid met betrekking tot het universitair personeel wordt vaak gewerkt met een gediversifieerde aanpak in functie van de specifieke knelpunten per statuut (K.U.Leuven, UGent, UHasselt) of per persoon (HUB-K.U.Brussel en Vrije Universiteit Brussel). Aan de Universiteit Antwerpen en de HUB-K.U.Brussel gelden alle initiatieven voor zowel ATP als AP.

3 | <http://www.gelijkheidsbeleid.be/gelijke-kansen-beleid/woordenlijst.asp#doelgroepen>

4 | Zie bijvoorbeeld het VLIR-Gelijkheidskansenrapport 2005, p.39

3.2. Gender

3.2.1. Het begrip '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.⁵ Door deze eenduidige definiëring zijn er voor deze doelgroep reeds cijfers aanwezig voor Vlaanderen en Europa. Voor de andere doelgroepen is dat veel minder het geval.

3.2.2. Cijfers Europa

Het glazen plafond bestaat nog altijd aan de Europese universiteiten. Hoewel vijftig procent van de universiteitsstudenten in heel wat Europese landen vrouw is, is het percentage vrouwelijke hoogleraren erg laag: in het hoger onderwijs is slechts vijftien procent van de werknemers op het hoogste academische niveau vrouw. Vrouwen hebben onvoldoende toegang tot de wetenschappelijke infrastructuur en universiteiten moedigen vrouwelijke academici te weinig aan. Een studie in opdracht van de Europese Commissie stelt hierover onomwonden: "Er zijn duidelijke aanwijzingen dat er te weinig vrouwen werken in het onderzoek in het algemeen, dat ze minder toegang hebben tot R&D-middelen, gemiddeld minder verdienen en in vergelijking met mannen een disproportioneel lage kans hebben om de hoogste rangen te bereiken of invloedrijke functies te bekleden, bijvoorbeeld via lidmaatschap van wetenschappelijke raden."⁶

Van de zeventien Europese lidstaten die hierover gegevens ter beschikking stelden "zijn er slechts twee waar het aandeel van vrouwelijke leden in wetenschappelijke raden meer dan 40% bedraagt, slechts één in de categorie 30-39% en vijf in de categorie 20-29%; de rest zit onder 20%".⁷ Bovendien zijn mannelijke academici over het algemeen actiever betrokken bij professionele netwerken die hen informatie, aanmoediging en nieuwe onderzoekskansen bieden. Studies over de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke onderzoekers tonen aan dat een gebrek aan juiste informatie, steun en begeleiding de belangrijkste oorzaken zijn van het moeizame loopbaanverloop bij vrouwelijke academici.

5 | <http://www.gelijkekansen.be/gelijke-kansen-beleid/woordenlijst.html#gender> (geraadpleegd op 1 november 2010) en <http://www.rosadoc.be/joomla/index.php/kwesties/woordenboek/woordenboek.html> (geraadpleegd op 1 november 2010).

6 | Europese Commissie, Directoraat-Generaal Onderzoek, Wetenschap en Samenleving. She-Figures 2006. Brussel: Europese Commissie, 2006 (eigen vertaling)

7 | Idem. Recente Europese cijfergegevens zijn gebundeld in She-Figures 2009: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she_figures_2009_en.pdf

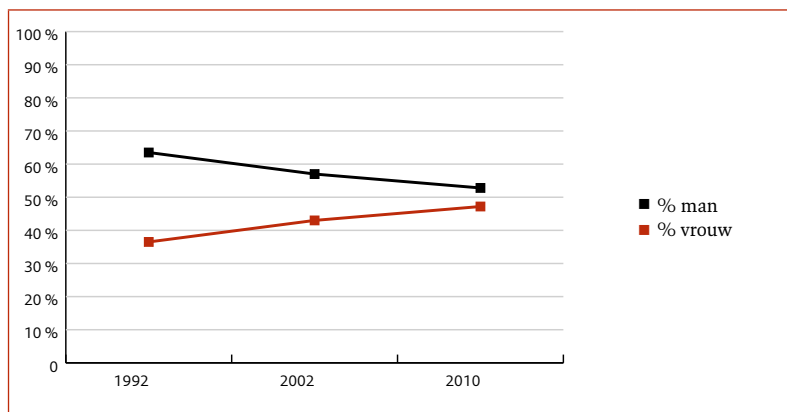
Deze ondervertegenwoordiging van vrouwen in alle domeinen van wetenschap, onderzoek en ontwikkeling ondermijnt het wetenschappelijke streven naar uitmuntendheid. Universiteiten en onderzoeksinstituten benutten immers maar vijftig procent van het bestaande onderzoekspotentieel. Bij elke stap in hun wetenschappelijke carrière worden vrouwen geconfronteerd met subtiele nadelen op het vlak van financiering, laboratoriumfaciliteiten enz. Na een aantal jaren, vooral halfweg de loopbaan, leiden deze weliswaar kleine vormen van genderdiscriminatie tot een onmiskenbare kloof tussen de carrières van mannelijke en die van vrouwelijke wetenschappers.

3.2.3. Cijfers Vlaanderen

De situatie in Vlaanderen is vergelijkbaar met de situatie in heel Europa. Een recente studie heeft uitgewezen dat het aandeel van vrouwen aan Vlaamse universiteiten bij elke stap op de academische ladder gestaag afneemt. Hoewel 59% van de afgestudeerden aan Vlaamse universiteiten vrouw is, daalt dit percentage in de loop van de academische carrière. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische loopbaan en in administratieve beleidsfuncties aan de universiteit bewerkstelt een groot verlies aan talent.

Figuur 1: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale personeelsbestand (bron: VLIR-personeelsstatistieken)

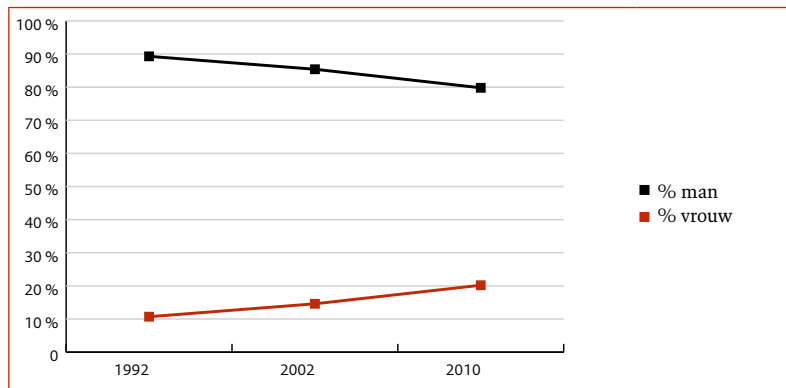
	man	%	vrouw	%
1992	7543,8	63,5%	4344,3	36,5%
2002	9220,8	57%	6949,5	43%
2010	10927,8	52,8%	9776,5	47,2%



Academisch Personeel (AP)

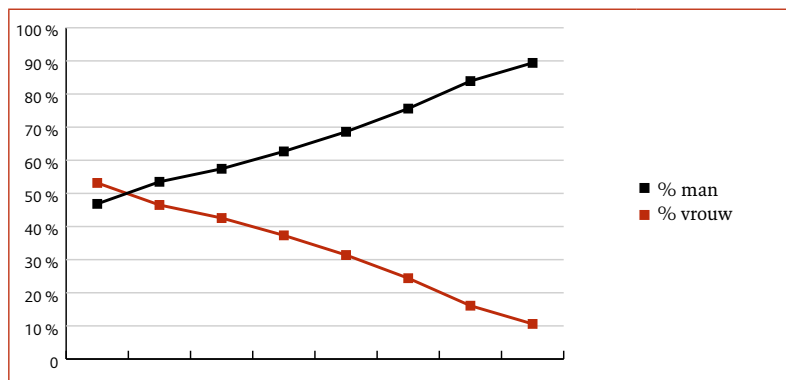
Figuur 2: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale ZAP-personeelsbestand (bron: VLIR-personeelsstatistieken)

	man	%	vrouw	%
1992	2190,9	89,3%	216,5	10,7%
2002	2162,8	85,4%	369,6	14,6%
2010	2074,4	79,8%	526,7	20,2%



Figuur 3: Verticale segregatie over de verschillende academische graden van het AP (bron: VLIR-personeelsstatistieken)

	Bezetting AP 2010			
	man	%	vrouw	%
AAP-Assistent	479,8	46,84%	544,5	53,16%
WP-Doctoraal	3640,95	53,5%	3164,76	46,5%
AAP-Doctor-Assistent	173,1	57,43%	128,3	42,57%
WP-Postdoctoraal	1537,53	62,67%	915,77	37,33%
Docent	400,6	68,6%	183,6	31,4%
Hoofddocent	497,7	75,6%	160,1	24,4%
Hoogleraar	422,1	83,9%	81,3	16,1%
Gewoon hoogleraar	699,1	89,4%	82,8	10,6%

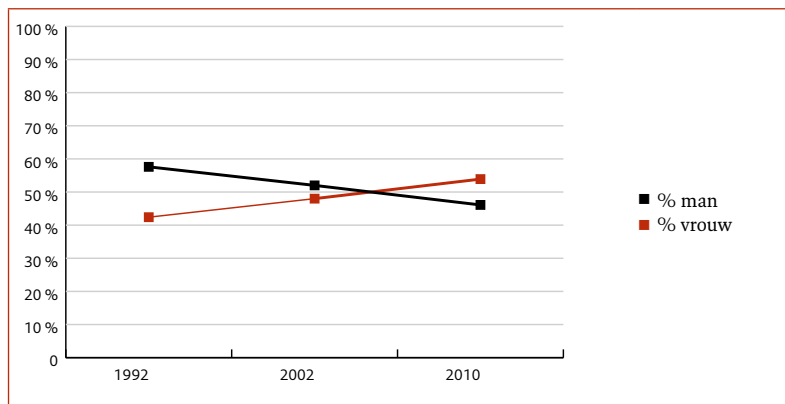


In vergelijking met vroeger is het aandeel en aantal vrouwen in het totale personeelsbestand en in het ZAP-bestand tijdens de voorbije twee decennia duidelijk gestegen: de toename van het ZAP-kader is zelfs een uitsluitende vrouwenzaak (van 216,5 VTE naar 526,7 VTE voor vrouwen en een afname voor de mannen). Anderzijds stellen we vast dat dit de kloof wel kleiner maakt (11% vrouwelijke ZAP-leden in 1992; 20% in 2010), maar nog lang niet laat verdwijnen (zie grafiek verticale segregatie). De doorstroom naar de hogere graden in het ZAP blijft problematisch. Een analyse van de vertragsmechanismen op de loopbanen van vrouwelijke ZAP-ers verduidelijkt dat een grotere vrouwelijke aanwezigheid bij de docenten niet noodzakelijk automatisch leidt tot een even groot aandeel van vrouwen in de hogere niveaus. De academische pijnlijkhed blijft genderlekken vertonen vanaf het postdoctorale niveau.

Administratief en Technisch Personeel (ATP)

Figuur 4: Evolutie aantal (VTE) en aandeel mannen/vrouwen in het totale ATP-personeelsbestand (bron: VLIR-personeelsstatistieken)

	man	%	vrouw	%
1992	2240,1	57,6%	1646,6	42,4%
2002	1980,6	52%	1828,5	48%
2010	1825,7	46,1%	2136,8	53,9%



In tegenstelling tot het AP tekent zich bij het ATP een duidelijke stijging af voor wat betreft het aantal tewerkgestelde vrouwen. Waren mannen in de voorbije decennia ook binnen deze personeelsgroep in de meerderheid, dan toont deze grafiek een genderverschuiving.

Figuur 5: Verticale segregatie over verschillende graden ATP heen in 2010
(bron: VLIR-personeelsstatistieken)

	Bezetting ATP 2010			
	man	%	vrouw	%
Beheerder	4	80,0%	1,0	20,0%
Graden 17,16,15,13,12,11,10	102,6	68,2%	47,9	31,8%
Graden 14,9,8,7	528,95	52,3%	428,7	47,7%
Graden 6,5	404,52	41,5%	570,0	58,5%
Graad 4	435,9	35,5%	792,8	64,5%
Graad 3	307,45	53,8%	263,7	46,2%
Graad 2	78,1	66,8%	38,7	33,2%
Graad 1	0	0,0%	1,0	0,0%

Deze tabel illustreert hetzelfde patroon als bij het ZAP: hoe hoger op de functieladder, hoe kleiner het aandeel van vrouwelijke werknemers.

Studenten

In het vorige gelijkemansrapport werden de universiteiten opgedeeld in twee groepen: enerzijds de instellingen die de studenten als hun doelgroep zien, anderzijds de universiteiten die de studenten niet betrekken. Wat centrale universiteitsbrede maatregelen betreft, werden studenten aan de K.U.Leuven, de UHasselt en de HUB-K.U.Brussel als doelgroep in het beleid ten aanzien van gelijke kansen voor vrouwen buiten beschouwing gelaten. Wat decentrale of faculteitsgerichte acties betreft, zien we echter dat de studenten in deze drie instellingen wel in het beleid betrokken worden. Aan de K.U.Leuven en de UHasselt focust een aantal faculteiten op de instroom/doorstroom van studenten m/v in studietrajecten die overwegend mannelijke/vrouwelijke studenten aantrekken (resp. Wetenschappen, Ingenieurswetenschappen, Geneeskunde en Informatica). Ook de UGent bestudeert de in-, door- en uitstroom van studenten en stemt het actieplan erop af.

3.3. Allochtonen

De vorige gelijkemansrapporten wezen al op de moeilijkheid en gevoeligheid om deze doelgroep te definiëren. Het begrip ‘allochtonen’ identificeert personen op basis van “een (echte of vermeende) gemeenschappelijke oorsprong, gemarkeerd door een gedeelde nationaliteit of land van oorsprong, geschiedenis, taal, religie, tradities” (Lacante 2007). De moeilijkheid van een definitie ligt juist in de concrete afbakening van deze ‘gemeenschappelijke’ oorsprong. Verschillende organisaties hebben geprobeerd deze doelgroep te definiëren:

Het **decreet van 28 april 1998** inzake het Vlaamse beleid ten aanzien van etnisch-culturele minderheden definieert allochtonen als “personen die zich legaal in België bevinden, ongeacht of zij de Belgische nationaliteit hebben, en die tegelijkertijd aan de volgende voorwaarden vol-

doen: a) minstens één van hun ouders of grootouders is geboren buiten België; b) zij bevinden zich in een achterstandspositie vanwege hun etnische afkomst of hun zwakke sociaal-economische situatie.”

Het **Nederlandse Centraal Bureau voor Statistiek (CBS)** gebruikt de volgende definitie van het begrip allochtoon: “een persoon van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren” (Keij 2000), waarbij een indeling wordt gemaakt tussen westerse en niet-westerse allochtonen op basis van het herkomstland. Verder maakt het CBS een onderscheid tussen personen die zelf in het buitenland zijn geboren (eerste generatie) en personen die in Nederland zijn geboren (tweede generatie).

Het **Vlaams Minderhedencentrum** gebruikte de volgende definitie: “Allochtonen zijn personen die geboren zijn in een ander land dan België of waarvan de ouders geboren zijn in een ander land. Het zijn personen die legaal in ons land verblijven. Dikwijls ondervinden zij uitsluiting en achterstelling omwille van hun afkomst.”

In het **decreet van 14 maart 2008** over de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen werd bij gebrek aan een eenduidige definitie gewerkt met beursstudenten. Hiervan zijn de volgende inschrijvingscijfers beschikbaar voor het academiejaar 2008-2009:

Universiteit	Inschrijvingen 2008-2009	Beursstudenten	%
HUB-K.U.Brussel	173	29	16,8%
K.U.Leuven	28 812	4520	15,7%
UGent	28 424	4990	17,6%
UHasselt	1585	342	21,6%
Universiteit Antwerpen	9975	1963	19,7%
Vrije Universiteit Brussel	8207	1630	19,9%
Totaal	77 176	13 474	17,5%

Bron: Departement Onderwijs en Vorming

De **VLOR** gebruikt in haar handleiding voor registratie van kansengroepen (10 februari 2009) de volgende definitie: “Een allochtone student(e) is een student(e) die een hoofdverblijfplaats heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; minstens een ouder of minstens twee grootouders heeft die de Belgische nationaliteit niet bezit of bezat bij de geboorte (uitgezonderd Nederlanders, Fransen, etc.); minstens twee jaar secundair onderwijs gevolgd heeft in België.”

Met deze definitie maakt de VLOR (net als het CBS) een onderscheid tussen tweede- en derdegeneratieallochtonen. Verder heeft de VLOR ook een landenlijst opgebouwd, gebaseerd op de huidige en eerder geïdentificeerde migratiestromen. Hierin worden studenten met een herkomst uit West-Europese landen, aangevuld met de EER-landen Noorwegen, Liechtenstein en IJsland (EU-Groep 1), niet be-

schouwd als allochtone studenten.⁸ Het beleid dat de verschillende universiteiten voeren voor allochtonen wordt gestuurd door een eigen invulling van het begrip. De definities die zij daarbij hanteren, worden vermeld bij de bespreking van hun diversiteitsbeleid voor allochtonen.

3.4. Personen met een functiebeperking

In het decreet over de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten van 14 maart 2008 (Artikel 2, 19e) is een student(e) met een functiebeperking een student(e) die ingeschreven is bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH). De volgende inschrijvingscijfers zijn hiervoor beschikbaar:

Universiteit	Inschrijvingen 2008-2009	Studenten functie-beperking	%
HUB-K.U.Brussel	173	0	0,0%
K.U.Leuven	28 812	37	0,1%
UGent	28 424	32	0,1%
UHasselt	1585	1	0,1%
Universiteit Antwerpen	9975	8	0,1%
Vrije Universiteit Brussel	8207	6	0,1%
Totaal	77 176	84	0,1%

Bron: Departement Onderwijs en Vorming

De VLOR heeft in haar advies van 15 april 2008 met betrekking tot registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs een uitgebreidere definitie voorgesteld en gemotiveerd. Volgens deze definitie is een student(e) met een functiebeperking een student(e) bij wie er een blijvende of langdurige uitval is (minstens 12 maanden effectieve uitval en/of een uitval van 12 maanden die in de toekomst te voorzien is) van een of meerdere lichaamsfuncties opgesomd in de International Classification of Functioning (ICF). De meeste instellingen hanteren in de praktijk een ruimere definitie dan de decretale (i.e. VAHP).

8 | De VLOR-lijst vertrekt vanuit een onderscheid tussen EU-landen en niet-EU-landen. Binnen de EU wordt een onderscheid gemaakt tussen EU-Groep 1: West-Europese landen, aangevuld met de EER-landen Noorwegen, Liechtenstein en IJsland. Dit zijn Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden en Zwitserland. EU-Groep 2: Zuid-Europa: Cyprus, Griekenland, Italië, Malta, Portugal, Spanje. EU-Groep 3: Oost-Europese landen: Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië. In de niet-EU-landen worden drie regio's onderscheiden: Regio 1: Turkije, Maghreb en/of Arabische wereld. Met de Arabische wereld worden 22 landen aangeduid waar men overwegend Arabisch spreekt: Algerije, Bahrein, Egypte, Djibouti, Irak, Jemen, Jordanië, Koeweit, Libanon, Libië, Marokko, Mauretanië, Noord-Soedan, Oman, Palestijnse gebieden, Qatar, Saoedi-Arabië, Somalië, Syrië, Tunesië, Verenigde Arabische Emiraten, Westelijke Sahara. De Maghreb is een aanduiding voor het noordwestelijke deel van Afrika. Inenge zin behoren Algerije, Marokko, Tunesië en de Westelijke Sahara tot de Maghreb. Regio 2: Rusland en ex-Sovjetrepublieken verminderd met Estland, Letland en Litouwen die tot de EU behoren: Armenië, Azerbeidjan, Georgië, Kazachstan, Kirgizië, Moldavië, Oekraïne, Oesbekistan, Rusland, Tadzjikistan, Turkmenië, Wit-Rusland. Regio 3: overige: Sub-Sahara Afrika, Zuid-Oost Azië, Midden- en Latijns Amerika en andere.

3.5. Werkstudenten

Volgens het financieringsdecreet van 14 maart 2008 is een werkstudent in het bezit van een bewijs van tewerkstelling in dienstverband met een omvang van ten minste 80 uren per maand; **OF** in het bezit 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 van een tweede-cyclusdiploma of masterdiploma; **EN** ingeschreven in een studietraject met specifieke onderwijs- en leervormen en met specifieke modaliteiten van begeleiding en aanbod, dat als zodanig geregistreerd is in het hoger-onderwijsregister. De afzonderlijke registratie in het hoger-onderwijsregister impliceert niet dat het hier een nieuwe opleiding betreft, zoals bepaald in artikel 60septies van het structuurdecreet.

Universiteit	Inschrijvingen 2008-2009	Werk- studenten	%
HUB-K.U.Brussel	173	0	0,0%
K.U.Leuven	28 812	64	0,2%
UGent	28 424	256	0,9%
UHasselt	1585	7	0,4%
Universiteit Antwerpen	9975	287	2,9%
Vrije Universiteit Brussel	8207	281	3,4%
Totaal	77 176	895	1,2%

Bron: Departement Onderwijs en Vorming

De VLOR stelt in haar advies voor registratie voor kansengroepen (15 april 2008) de volgende uitbreiding voor: 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.

Ook hier moeten we vaststellen dat instellingen een bredere definitie hanteren dan deze uit het decreet en dat de groep studenten die zich als werkstudent laat registreren in realiteit veel omvangrijker is.





Deel 2 Universiteiten

1 | Structureel beleid

1.1. Strategie

De HUB-K.U.Brussel 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-K.U.Brussel houdt zoveel 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, resp. personeelsleden die van mening zijn dat ze er baat bij hebben.

Al in het vorige Gelijkekansenrapport gaf de HUB-K.U.Brussel aan een mainstreamingbeleid in haar beleid te hebben geïncorporeerd. Het diversiteitsperspectief wordt op alle beleids-niveaus, bij alle beslissingen en door alle actoren in de organisatie geïntegreerd.

1.2. 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-K.U.Brussel 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 meer-

waarde, 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 hogeschool in de meerwaarde van diversiteit past bij haar uitgesproken profilering als een lerende gemeenschap met een gedeelde verantwoordelijkheid. Alleen als een gemeenschap die waarden deelt als intellectuele vrijheid, wederzijds respect, solidariteit en dienstbaarheid kan ze er immers borg voor staan dat diversiteit gestimuleerd wordt en ze de beoogde meerwaarde genereert.

De positieve waardering van de hogeschool-universiteit voor diversiteit bouwt voort op haar christelijke identiteit en inspiratie. Die kan studenten en personeelsleden ondersteunen bij de reflectie en verdere ontwikkeling van de eigen identiteit en de realisatie van een open, plurale en zorgzame hogeschool-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-K.U.Brussel 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.

1.3. Doelstellingen

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

De HUB-K.U.Brussel 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 vermijden;
- zich onthouden van en zich actief verzetten tegen elke vorm van discriminatie;
- gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken;

- functioneren 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 hogeschool in de lokale en regionale omgeving;
- diversiteit als expliciet aandachtspunt bij onderzoek en dienstverlening.

1.4. Structurele initiatieven

Uit de vorige VLIR-gelijkekansenrapporten bleek dat de HUB-K.U.Brussel nog niet veel structurele initiatieven genomen had in het kader van een beleid voor gelijke kansen en diversiteit. Er bestond hiervoor geen netwerk of centrum en interne of externe financiering ontbrak. Wel zorgde de universiteit voor individuele maatregelen en acties en werden naar geslacht gesplitste data verzameld voor de personeels- en studentenstatistieken. In het arbeidsreglement lag de focus op een waardige behandeling van alle werknemers, voornamelijk met het oog op de bestrijding van ongewenst seksueel gedrag en pesterijen.

Sindsdien heeft het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan de HUB-K.U.Brussel een sterke evolutie gekend. Het huidige beleid is het resultaat van een traject in 2006-2007 dat tot doel had een actieplan diversiteit voor de Economische Hogeschool Sint Aloysius (EHSAL) te ontwikkelen. De aanzet ertoe werd gegeven in de visietekst 'EHSAL en de duurzame samenleving' (september 2006). Via werksessies met een vertegenwoordiging van leidinggevenden 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 HUB-K.U.Brussel, vertaalde deze doelstellingen in mogelijke acties. Het geheel werd door de deelnemers van het ontwikkelings-traject 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-K.U.Brussel van 2007-2008 tot en met 2014-2015.

Naast de Projectgroep Diversiteit staan ook de Resonantieraad Diversiteit en de Adviseur Diversiteit garant voor de opvolging van het diversiteitsproject. In tegenstelling tot de situatie voor 2005 worden de initiatieven nu zowel intern (centraal) als extern (Aanmoedigingsfonds, Brusselfonds) gefinancierd.

Door het inclusief diversiteitbeleid staan de ondersteuningsmaatregelen open voor alle studenten, respectievelijk personeelsleden die van mening zijn dat ze er baat bij hebben. Aan de HUB-K.U.Brussel bestaat geen apart centrum voor het gelijkkansenbeleid voor vrouwen. In het strategie- en werkingsplan 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-K.U.Brussel 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, projecthouders 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 als 'mindervalide' (zonder verdere kwalificaties).

1.5. Beleidscommunicatie

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

1.6. Klachtenbehandeling

Aan de HUB-K.U.Brussel 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. Daarbij zijn er in het Centrum tevens verschillende studentepsychologen aanwezig.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

2.1. Gender

In het vorige Gelijkekansenrapport werd melding gemaakt dat de HUB-K.U.Brussel ouderschapsverlof toestond aan ATP en ambtsonderbreking aan AP. Ondertussen werden verschillende gezinsvriendelijke maatregelen ingevoegd voor alle personeelsleden aan de HUB-K.U.Brussel (zowel voor ATP als voor AP) zoals ouderschapsverlof, deeltijds werken, mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, flexibele uurroosters, thuiswerken enz. 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 loopbaan van zowel vrouwelijke als mannelijke personeelsleden te bevorderen, werkt de HUB-K.U.Brussel met een mentorproject waarin oudere personeelsleden jongere collega's begeleiden en met een onthaaltraject via mentoring.

2.2. Allochtonen

2.2.1. Definitie

Vanuit de visie van inclusief beleid stelt de HUB-K.U.Brussel niet onmiddellijk behoefte te hebben aan een definitie van het begrip 'allochtoon'. Wel zijn er verschillende kenmerken uit gangbare definities aan de studentendatabank toegevoegd omwille van interne beleidsevaluatie en extern vergelijkbare data.

2.2.2. Initiatieven

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

De laatste jaren beschikt de HUB-K.U.Brussel over een uitgebreid georganiseerd aanbod aan vorming 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-K.U.Brussel 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, werkterrein enz. van een opleiding/OT, 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 professionele opleidingen en studenten van de faculteit Taal en 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. Het project loopt met steun van de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

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

HUB-K.U.Brussel houdt zoveel mogelijk rekening met de individuele behoeften van alle studenten en personeelsleden. Maatregelen die maar één specifieke groep ten goede komen (*in casu* religieuze voorzieningen voor allochtonen) zijn er niet.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten aan de universiteit

Om de instroom van allochtone studenten te vergroten neemt de HUB-K.U.Brussel deel aan het project JAHOO waarin studenten van allochtone afkomst gaan praten met leerlingen uit secundaire scholen in Brussel. Binnen SMART zijn studenten van de Specifieke Lerarenopleiding binnen Handelswetenschappen en Toegepaste Taalkunde mentoren voor laatstejaars uit het Brussels secundair onderwijs. Daarnaast zijn er bijzondere leertrajecten en voorbereidingsprogramma's om tegemoet te komen aan behoeften van allochtone studenten, werkstudenten of studenten voor wie om andere redenen het reguliere traject minder geschikt is.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de begeleiding van alle studenten tijdens het eerste jaar en, indien wenselijk, tijdens de daaropvolgende jaren. De Projectgroep 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-K.U.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.

d) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

In de vacatures van de HUB-K.U.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 allochtonen.

In het kader van het Groeiversiteitsplan in 2007 werd een hernieuwd onthaaltraject voor nieuwe personeelsleden, een peter/meterschapproject en een verhoogde aandacht voor diversiteit bij de selectieprocedure bewerkstelligd. Een van de actielijnen van het strategie- en werkingsplan bestaat erin de competentie ‘verantwoord omgaan met diversiteit’ structureel in te bouwen in alle competentieprofielen van de personeelsleden.

2.3. Functiebeperkingen

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

2.4. Werkstudenten

Aan de HUB-K.U.Brussel worden statistieken met betrekking tot het aantal werkstudenten 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 ook volledig onder de vorm van afstandsonderwijs aangeboden.

3| Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. Onderwijs

Aan de thema's diversiteit en gender zijn aan de HUB-K.U.Brussel op dit ogenblik nog geen specifieke vakken of cursussen gewijd en voorlopig bestaan hiervoor ook geen toekomstplannen. Wel is de competentie 'Verantwoord omgaan met diversiteit' opgenomen in het competentieprofiel van alle opleidingen. Diversiteit komt expliciet aan bod in literatuur-, taal- en cultuurvakken van de verschillende talen binnen de faculteit Taal en Letteren en Grondslagen van het recht binnen de faculteit Rechten. Het thema 'Gender' komt expliciet aan bod in het opleidingsonderdeel Nieuws en Nieuwseffecten in de master Journalistiek. Het thema 'Functiebeperkingen' maakt geen deel uit van het opleidingsaanbod.

3.2. Onderzoek

Het onderzoek naar gender en diversiteit wordt gedelegeerd naar het Centrum voor Duurzaam Ondernemen (CEDON) van de HUB-EHSAL vzw, dat diversiteit als speerpunt voor onderzoek opneemt. De financiering van dit onderzoek verloopt centraal en niet facultair en er bestaan plannen om dit in de toekomst verder uit te bouwen, onder andere via een samenwerking tussen de HUB-K.U.Brussel en Trends.



1 | Structureel beleid

1.1. Strategie en visie

Het diversiteitsbeleid van de K.U.Leuven vertrekt vanuit de basisvisie dat elke persoon en elke groep in onze samenleving gelijke kansen dient te krijgen om zich in studie, werk en vrijetijdsbesteding zo goed mogelijk te ontplooiën, ongeacht sociaal-economische achtergrond, geslacht, religie, etnie, leeftijd, seksuele geaardheid, fysieke of psychische beperking. Vanuit het oogpunt van diversiteit wil de K.U.Leuven aandacht hebben voor de verscheidenheid aan perspectieven en benaderingen ten aanzien van het werk en onderwijs die verschillende individuen en groepen, zowel studenten als personeel, met zich meebrengen. Verschil wordt hierdoor een meerwaarde. Om dit te realiseren streeft de K.U.Leuven een juiste balans na tussen gelijkheid en verschil.

De gelijkekansen- en diversiteitsvisie van de K.U.Leuven wordt gedragen door een tweesporenbeleid: een eerste, kortetermijnspoor omvat een doelgroepgericht beleid waarbij directe acties worden genomen om procesmatig de kansenongelijkheid van ondervertegenwoordigde doelgroepen weg te werken. Dit wordt gecombineerd met een tweede, langetermijnspoor, met name een inclusief (of mainstreaming-) beleid waarbij diversiteit in rekening gebracht wordt op alle beslissingsniveaus en gedragen wordt door alle actoren in beslissingsprocessen. Zo wordt een doelgroepgericht beleid op termijn overbodig. De doelgroepgerichte acties die in het kader van het kortetermijnspoor worden genomen, zijn zodanig geconcipeerd dat ze naar een inclusief beleid toewerken. In dit doelgroepgericht beleid wordt er prioritair gefocust op vier doelgroepen: mensen met een functiebeperking, allochtonen, gender en werkstudenten. Om te komen tot een inclusief diversiteitsbeleid worden

de samenhang tussen de verschillende doelgroepen onderling, alsook de verschillen binnen elke doelgroep, erkend.⁹

De gelijkheids- en diversiteitsbeleidvisie van de K.U.Leuven werd neergeschreven in het Masterplan 'Naar een inclusief gelijkheids- en diversiteitsbeleid aan de K.U.Leuven' (januari 2006). Tevens is het principe van gelijkheidsbeleid opgenomen in verschillende beleidsdocumenten van de K.U.Leuven, waaronder de Visietekst van de universiteit, het Strategisch plan en het Plan Onderwijs en Studenten. Vanuit haar opdrachtverklaring als katholieke universiteit en haar christelijke visie op de persoonlijke waardigheid van elke mens en de bescherming van de zwakke, beschouwt de K.U.Leuven immers het gelijkheids- en diversiteitsbeleid als een beleidsprioriteit.

1.2. Structurele initiatieven

De K.U.Leuven kent de langste geschiedenis in het voeren van een beleid voor gelijke kansen en diversiteit. Sinds 1999 is dit beleid aan de K.U.Leuven structureel ingebed in het organigram van de universiteit met een centraal en een gedecentraliseerd beleid.

1.2.1. Periode vóór 2009

Tijdens de beginjaren van het gelijkheidsbeleid aan de K.U.Leuven lag de nadruk voornamelijk op gendermainstreaming. Sedert 2005 werd het gelijkheidsbeleid verder uitgebreid naar een diversiteitsbeleid met een focus op verschillende doelgroepen en met een groeiende aandacht voor studentendiversiteit. Reeds sinds 1999 kan het diversiteitsbeleid voor centrale ondersteuning rekenen op de Dienst Diversiteitsbeleid (tot 2005 had deze dienst de naam 'Centrum voor Gelijke Kansenbeleid') van de K.U.Leuven. Voor het decentrale luik van het diversiteitsbeleid werd eveneens sedert 1999 een netwerk van Mainstreaming Promotoren uitgebouwd in de faculteiten en diensten van de universiteit.

Van 1998 tot 2009 werd het diversiteitsbeleid van de K.U.Leuven aangestuurd door verschillende Rectoraal Adviseurs Gelijke Kansen, die telkens aan het hoofd stonden van de Dienst Diversiteitsbeleid. Tijdens de periode 2005-2009 werd het Diversiteitsbeleid bovendien kracht bijgezet door naast de aanstelling van een Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen en Diversiteit ook een vicerector bevoegd te maken voor de diversiteitsmaterie.

In 2008 vond een vernieuwde beleidsstructuur met betrekking tot diversiteit zijn ingang. De vroegere advies- en werkgroepen en de Stuurgroep Diversiteit werden hervormd tot nieuwe structuren. Deze hervormde beleidsstructuren vertrokken vanuit een basis van vijf werkgroepen die elk gericht waren op een doelgroep/thema van het diversiteitsbeleid: de werkgroep gender, de werkgroep fysieke toe-

9 | Meer info: <http://www.kuleuven.be/diversiteit/>

gankelijkheid, de werkgroep digitale toegankelijkheid, de werkgroep allochtone studenten en de werkgroep werkstudenten. Deze werkgroepen rapporteerden aan het doelgroepoverkoepelende Overlegorgaan Diversiteitsbeleid van waaruit de adviezen vervolgens verder doorstroomden naar de Coördinatievergadering Diversiteitsbeleid.

1.2.2. Periode 2009-2010

In lijn met de evoluties van de voorafgaande jaren werd in 2009-2010 de structuur en organisatie van het diversiteitsbeleid aan de K.U.Leuven verder gestroomlijnd. Bij het aantreden van de nieuwe bestuursploeg van de universiteit in de zomer van 2009 werd opnieuw een vicerector aangesteld met bevoegdheid over het diversiteitsbeleid. Hierbij werd geopteerd om de aansturing van alle dimensies van het diversiteitsbeleid vanuit de vicerector Diversiteitsbeleid te organiseren. Dit impliceerde dat de traditie van aanduiding van een Rectoraal Adviseur Gelijke Kansen en Diversiteit niet langer voortgezet werd, maar dat het diversiteitsbeleid versterkt werd doordat een vicerector als lid van het universiteitsbestuur in de hoogste organen van de universiteit het diversiteitsbeleid kan uitdragen. Sedert 2009-2010 is de vicerector Diversiteitsbeleid hoofd van de Dienst Diversiteitsbeleid.

Ook de structuur aangaande de beleidsadviesorganen met betrekking tot diversiteitsbeleid werd in 2009-2010 aangepast; dit met het oog op een sterkere verankering van het diversiteitsbeleid binnen de instelling en dit in al zijn geledingen. Om een integrale visie op diversiteitsbeleid te ontwikkelen en adviezen inzake diversiteitsaangelegenheden krachtiger te formuleren, werd een Diversiteitsraad opgericht naar analogie met de Onderwijsraad en de Onderzoeksraad van de universiteit. De Diversiteitsraad verleent adviezen aan de Academische Raad over diversiteitsaangelegenheden en moedigt initiatieven aan ter bevordering van diversiteit en gelijke kansen in de studentenpopulatie en in de personeelsgeledingen. Tevens waakt de Diversiteitsraad over de maatschappelijke rol van de K.U.Leuven inzake diversiteitsmateries en inzake de thematiek van gelijke onderwijskansen. De raad vervult eveneens een aanmoedigende rol in het nemen van initiatieven in het kader hiervan. In haar adviserende rol naar de Academische Raad, voorziet de Diversiteitsraad daar waar nodig koppeling met andere adviesorganen van de K.U.Leuven. Onder deze Diversiteitsraad ressorteren werkgroepen met een ad hoc of semi-structurele werking rond deelthematieken van het diversiteitsbeleid.

Voor de decentrale verankering van het diversiteitsbeleid werd het netwerk van mainstreamingpromotoren omgevormd tot een netwerk van diversiteitsteams in de faculteiten en diensten van de universiteit. De facultaire diversiteitsteams worden aangestuurd door een facultaire diversiteitsverantwoordelijke, met name een lid van het faculteitsbestuur (bij voorkeur decaan of vicedecaan) die hierdoor beleidsmatige bevoegdheid krijgt voor de diversiteitsmaterie binnen de eigen faculteit. Voor de algemene diversiteitsprocessen wordt de diversiteitsbeleidsverantwoordelijke ondersteund door één of meerdere facultaire 'diversiteitspromo-

toren'. Deze diversiteitspromotoren vormen het ankerpunt voor de communicatie omtrent gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Vanuit hun functie streven ze naar een gelijkekansenbeleid binnen de faculteit en adviseren en ondersteunen zij de diversiteitsverantwoordelijke bij het opstellen van actieplannen. Daarnaast werd in elke faculteit een facultair aanspreekpunt aangeduid voor onderwijsgebonden diversiteitsaspecten. Deze facultaire aanspreekpunten hebben een sterke link met het onderwijsgebeuren van de faculteit (bijv. vice-decaan onderwijs, programmadirecteur, monitor, stafmedewerker onderwijs enz.). Wat de universitaire diensten betreft, heeft binnen elke centrale dienst het diensthoofd/directeur verantwoordelijkheid voor diversiteit. Voor de algemene processen wordt deze diversiteitsbeleidsverantwoordelijke ondersteund door 'diversiteitspromotoren'.

1.3. Beleidscommunicatie

In de eerste plaats verloopt de centrale communicatie via de reguliere kanalen:

- Website K.U.Leuven;
- Communicaties vanuit de Dienst Diversiteitsbeleid;
- Campuskrant (vast item Diversiteit);
- Dagkrant (aandachtstrekkers).

Specifieke informatie verloopt via de communicatiekanalen van de Dienst Diversiteitsbeleid:

- Website Dienst Diversiteitsbeleid (www.kuleuven.be/diversiteit/);
- Website Personeelsdienst (regelgeving en faciliteiten, aanbod personeelsopleidingen);
- Website Faculteiten en Diensten (specifieke acties op maat van de faculteit of dienst);
- Website Dienst Studentenvoorzieningen, Onderwijs en Communicatie (specifieke acties);
- Intranet voor de leden van de Diversiteitsraad, de leden van de Diversiteitsteams en de leden van de werkgroepen.

1.4. Klachtenbehandeling

Personeel en studenten kunnen binnen de K.U.Leuven terecht bij de reguliere kanalen voor klachtenbehandeling. Zo kunnen personeelsleden terecht bij hun personeelsconsulent, bij de vertrouwenspersoon of ombudspersoon. Studenten kunnen terecht bij het aanspreekpunt binnen de Dienst Studentenvoorzieningen, bij de studentenombuds, bij het Medisch-Psychotherapeutisch Centrum of bij de examenombudsdienst.

Naast de reguliere klachtenbehandeling voorziet de K.U.Leuven ook in specifieke klachtenopvang met betrekking tot gelijke kansen en diversiteit, met name:

Meldpunt Gelijke Kansen en Diversiteit

Personeelsleden en studenten kunnen melding geven van beleidssuggesties, informatie en klachten over gelijke kansen en diversiteit, hetzij anoniem via de website, hetzij persoonlijk via individuele klachten met een doorverwijzing naar de betrokken diensten. Structurele opvolging van de meldingen loopt via jaarlijkse inventarisatie.

Laagdrempelige contactpunten voor studenten uit specifieke doelgroepen

Voor studenten met een functiebeperking en voor allochtone studenten vormen respectievelijk de Cel Studeren met een functiebeperking en het Contactpunt Allochtone studenten een laagdrempelig contact voor het melden van specifieke problemen.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

2.1. Gender

Onder de Diversiteitsraad van de K.U.Leuven ressorteert een Werkgroep Gender die zich focust op de thematiek van gelijke kansen m/v bij personeel en studenten. Een permanente beleidslink met de personeelsdienst en de studentenaafgevaardigden verzekert dat de geformuleerde initiatieven inbedding kennen in de besluitvorming van de betrokken diensten.

Naast de beleidswerkgroep Gender bestaat er ook binnen de Vereniging van het Academisch Personeel Leuven (VAPL) reeds 15 jaar een Werkgroep Vrouw & Universiteit. Dit betreft een informeel netwerk dat iedereen aan de K.U.Leuven bewust wil maken van en informeren over de vrouw/man-thematiek. Tevens is er ook binnen de Leuvense studentenraad LOKO bijzondere aandacht voor het verbeteren van de genderverhouding in hun geledingen.

Door middel van een gedetailleerde dataverzameling wil de K.U.Leuven een verbeterde opvolging van het gelijkemansbeleid waarborgen. De personeelsdienst en de HR-managers spelen hierbij een cruciale rol. De verzamelde data worden gebruikt in functie van de focus en werkplannen van de Werkgroep Gender, het universitaire jaarverslag en de VLIR-statistieken. Sinds 2005 waakt de personeelsdienst over de personeelsverhoudingen. Onder impuls van de diversiteitspromotoren brengen bepaalde faculteiten jaarlijks m/v-statistieken uit van hun personeel (ZAP, BAP en AAP) en de studentenpopulatie, ten einde de in- en doorstroom te kunnen monitoren. Vanaf 2010 werd binnen het diversiteitsbeleid een project opgestart om dit cijfermateriaal op een structurele wijze voor alle faculteiten en diensten beschikbaar te maken.

Sinds 2005 wordt de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden jaarlijks in kaart gebracht en gecommuniceerd door de personeelsdienst. Op deze manier worden remediërende maatregelen en acties opgevolgd naar doeltreffendheid. Zowel de Onderzoeksraad als de Onderwijsraad hebben een genderevenwicht bereikt.

Met betrekking tot loopbaanbegeleiding/-planning biedt de K.U.Leuven vrouwelijke personeelsleden verschillende opleidingen aan: de loopbaanoriëntatie 'Vrouwelijk Spontaan' (voor ATP tot graad 4), de loopbaanbegeleiding 'Vrouwen in Academia' (voor Assisterend Bijzonder Academisch Personeel ABAP) en het Mentortraject voor startende ZAP-leden (zie VLIR-EQUAL-project). Verder worden de criteria, de functievereisten en de profielen duidelijk kenbaar gemaakt, wat mannen en vrouwen in staat moet stellen loopbaankansen te maken en gelijke kansen in toegang te garanderen. Inzake feedback van bevorderingsdossiers verzekeren de volgende elementen de terugkoppeling: voor ZAP is er persoonlijke inzage in het dossier, voor ATP is er de mogelijkheid tot persoonlijke terugkoppeling met de personeelsconsulent die het dossier beheert.

Verder voorziet de universiteit sinds 1998 een breed scala aan gezinsvriendelijke maatregelen en voorzieningen. De voorzieningen van flexibele uurregeling zijn maximaal van toepassing op de diverse geledingen van het personeelsbestand. Ook thuiswerken is een maatregel die formeel geregeld is voor personeelsleden AP/ATP. De K.U.Leuven beschikt over kinderdagverblijven voor haar personeel die ook voorzien in naschoolse opvang op woensdagnamiddag en tijdens de schoolvakanties (sportkampen). Deeltijds werken is steeds meer aanwezig in alle disciplines en groepen, ook tijdelijke en contractuele medewerkers maken meer gebruik van deze faciliteiten. Ook wordt er gewerkt aan een goede regeling in geval van zwangerschap bij de invulling van onderzoeksmandaten (o.a. tenure track) en posities betaald op onderzoeksprojecten (extra verlenging mogelijk) en bij vervanging voor lesopdrachten. Het evenwicht tussen mannen en vrouwen op postdoc-niveau wordt door bepaalde faculteiten specifiek aangehaald in hun acties en maatregelen. Toch blijven er in functie van de diverse statuten verschillen in de toekenning van bepaalde maatregelen.

2.2. Allochtonen

2.2.1. Definitie

Voor allochtone studenten werd binnen de Associatie K.U.Leuven reeds enkele jaren de volgende definitie gehanteerd: "Een allochtone student is een student die 1) een wettig verblijf van onbepaalde duur in België heeft en 2) minstens één ouder of grootouder heeft die een niet-Belgische nationaliteit bezit of bezeten heeft." Sedert 2008 worden de evoluties met betrekking tot allochtone studenten opgevolgd volgens de definiëring uit het advies van de Vlaamse Onderwijsraad met betrekking tot de registratie van kansengroepen (15 april 2008): "Een allochtone student is

een student die 1) een hoofdverblijfplaats heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; en 2) minstens een ouder of minstens twee grootouders heeft die de Belgische nationaliteit niet bezit of bezat bij de geboorte; en 3) minstens twee jaar secundair onderwijs gevolgd heeft in België.” Het niet-verplichtend karakter van het registreren van deze kenmerken brengt echter de betrouwbaarheid van deze gegevens in het gedrang. De K.U.Leuven maakt in haar beleid een onderscheid tussen ‘allochtone’ studenten en ‘internationale’ studenten.

2.2.2. Initiatieven

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

De K.U.Leuven wenst haar universitaire gemeenschap te sensibiliseren met betrekking tot de thematiek van interculturaliteit. De K.U.Leuven biedt al enkele jaren de opleiding *Aandacht voor diversiteit* aan voor personeelsleden. Deze opleiding bestaat uit een diversiteitstraining waarbij enerzijds een theoretische insteek wordt gegeven, en anderzijds in het kader van een interactieve workshop op zoek gegaan wordt naar opportuniteiten voor diversiteit binnen de eigen dienst of faculteit. Interculturaliteit vormt een belangrijk onderdeel van deze vorming. Verder biedt de K.U.Leuven jaarlijks een diversiteitsvorming aan aan de diversiteitsteams uit de faculteiten en centrale diensten. Tevens worden er opleidingen rond interculturele communicatie voorzien voor personeelsleden die veel in contact komen met allochtone of internationale studenten.

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

Allochtone studenten en personeelsleden kunnen aan de K.U.Leuven terecht bij de verschillende diensten en ondersteuningsmogelijkheden die voor alle studenten of personeelsleden beschikbaar zijn. Aanvullend op de reguliere voorzieningen werd er specifiek voor allochtonen binnen de Dienst voor Studentenvoorzieningen een Contactpunt voor allochtone studenten opgestart. Dit kadert in een geïntegreerde benadering om de belangrijkste drempels en probleempunten met betrekking tot de in- en doorstroom van allochtone studenten aan de universiteit te bestrijden. Het contactpunt biedt ondersteuning aan allochtone studenten en fungeert als hefboom voor het versterken van de band tussen autochtone en allochtone studenten. De stafmedewerker is een vertrouwenspersoon waarbij allochtone studenten, toekomstige allochtone studenten en hun ouders met al hun vragen terecht kunnen.

De K.U.Leuven heeft in het centrum van Leuven tal van ruimtes voor gebed. Specifiek voor allochtonen kunnen moslimstudenten en -personeelsleden al enkele jaren terecht in de studentenmoskee. In februari 2008 werden de gebedsvoorzieningen op de campus in Heverlee uitgebreid met een multireligieuze gebedsruimte. Hier kunnen studenten en personeel met verschillende geloofsovertuigingen (o.a. moslims, christenen, joden, hindoes enz.) terecht voor een moment van stilte, gebed of bezinning.

Binnen de beleidsstructuur van de K.U.Leuven met betrekking tot diversiteit, wordt het beleid ten aanzien van multiculturele diversiteitsthema's geadviseerd vanuit de Werkgroep Interculturaliteit. Op advies van deze werkgroep werd een aantal belangrijke interreligieuze en interculturele feestdagen opgenomen in de zakagenda van de K.U.Leuven.

Tot de reguliere diensten voor studentenvoorzieningen van de K.U.Leuven behoren enkele voorzieningen die voor allochtone studenten een meerwaarde kunnen bieden. Zo zijn er een aantal studentenresidenties waar alleen meisjes of alleen jongens gehuisvest worden, bij het raadplegen van een studentenarts heeft men de keuze tussen zowel mannelijke als vrouwelijke artsen en in de studentenrestaurants worden dagelijks vegetarische schotels aangeboden.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten aan de universiteit

Vanuit de Dienst Communicatie van de K.U.Leuven worden, samen met het Contactpunt voor allochtone studenten, specifieke infomomenten voor de doelgroep van allochtonen georganiseerd. Hierbij wordt er steeds getracht om met een partnerhogeschool uit de Associatie K.U.Leuven uit de regio samen te werken. Op die manier worden de allochtone jongeren over een brede waaier aan (professionele en academische) opleidingen en studierichtingen geïnformeerd. Om deze doelgroep zo efficiënt mogelijk te bereiken, werkt de K.U.Leuven samen met verschillende externe partners, waaronder socio-culturele organisaties, allochtone verenigingen, integratiecentra, lokale overheden enz.

Ter bevordering van de instroom van allochtone studenten heeft de K.U.Leuven specifiek doelgroepergericht communicatiemateriaal aangemaakt. Er werden brochures in het Turks en Arabisch opgesteld die gericht zijn op de ouders van allochtone jongeren. De brochures geven informatie over de structuur van het hoger onderwijs, studeren aan de K.U.Leuven, studiebegeleiding, de financiële aspecten van studeren, studentenhuysvesting, leven in Leuven enz. Tevens werd er voor toekomstige allochtone studenten een (Nederlandstalige) flyer gemaakt ter bekendmaking van het Contactpunt voor allochtone studenten.

Bij de instroomactiviteiten wordt getracht om zo veel mogelijk te werken met rolmodellen. Hiertoe werd een team van allochtone studenten en alumni uitgebouwd. Dit team wordt op infodagen van de K.U.Leuven ingezet om in gesprek te treden met (allochtone) jongeren, hun ouders en hun omgeving. Ook bij de bezoeken van de studentenresidenties worden allochtone studenten als rolmodel ingeschakeld.

De K.U.Leuven participeert in het Buddy-project van de stad Leuven waarbij studenten uit de Lerarenopleiding en ook vrijwilligers uit de verschillende Leuvense

instellingen voor hoger onderwijs aan maatschappelijk kwetsbare jongeren uit Leuvense secundaire scholen studie- en huiswerkbegeleiding geven. Bedoeling van het project is het watervalstelsel in het secundair onderwijs te doorbreken om betere onderwijskansen te geven aan de doelgroep. Op lange termijn kan het Buddy-project de instroom van allochtone en kansarme jongeren in het hoger onderwijs bevorderen.

Voor studiebegeleiding kunnen allochtone studenten aan de K.U.Leuven terecht bij de bestaande structuren, zoals studietrajectbegeleiders, monitoraten en de Dienst Studieadvies. Binnen deze dienst staat een medewerker specifiek in voor het wegwerken van drempels voor allochtone studenten. Voor studenten die niet vertrouwd zijn met academisch taalgebruik of voor wie het Nederlands niet de hoofdtal is in hun gezin, organiseert de K.U.Leuven cursussen en begeleiding Academisch Nederlands.

Verder heeft de K.U.Leuven een Fonds voor Allochtone Studenten opgericht. Dit fonds heeft tot doel het beleid, zoals beschreven in het 'Beleidsplan doelgroep allochtone student', te bevorderen en te ondersteunen. Dit behelst onder meer beleidsmaatregelen en acties die ingaan op de noden van allochtone studenten om hun persoonlijke identiteit te versterken, en die ertoe bijdragen dat zij vanuit hun specifieke sociaal-economische situatie beter kunnen aansluiten bij de universiteit en de maatschappij.

d) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

De K.U.Leuven voert bij haar aanwervingen een gelijkheids- en diversiteitsbeleid en communiceert hierover formeel in alle vacatureberichten. De expliciete vermelding in alle vacatureberichten van het gelijkheidsbeleid dat aan de K.U.Leuven gevoerd wordt, moet een duidelijke boodschap uitdragen naar potentiële sollicitanten. De K.U.Leuven profileert zich naar de doelgroep allochtonen door actief deel te nemen aan wervende initiatieven (o.m. de jobbeurs KIF KIF).

2.3. Functiebeperkingen

2.3.1. Definitie

Registratie van studenten met een functiebeperking gebeurt centraal binnen de Cel Studeren met een Functiebeperking. Voor de definiëring volgt de K.U.Leuven de doelgroepbepaling zoals opgenomen in het advies van de Raad Hoger onderwijs over de 'Registratie van studenten met een functiebeperking in het hoger onderwijs'. Volgens deze definitie is een student(e) met een functiebeperking "een student(e) bij wie er een blijvende of langdurige uitval is (minstens 12 maanden effectieve uitval en/of een uitval van 12 maanden die in de toekomst te voorzien is) op een of meerdere lichaamsfuncties opgesomd in de International Classification of Functioning (ICF)".

2.3.2. Initiatieven

Inzake tewerkstelling van personeel met functiebeperkingen hanteert de K.U.Leuven een correcte toepassing van CAO 26. Hiertoe voorzien twee contactpersonen met bijzondere expertise inzake deze CAO de financiering van tewerkstelling van personeelsleden met een functiebeperking. Om de neutraliteit en een correcte toepassing van gelijke kansen in toegang te garanderen, doet de K.U.Leuven voor haar functieclassificatie beroep op het externe consultingbureau HAY. Zowel de elementen van organisatie- en functiedesign voor ATP, alsook de competentieprofielen en onderzoeksloopbanen voor AP worden duidelijk gecommuniceerd.

De Werkgroep Fysieke Toegankelijkheid fungeert als coöperatie- en overlegplatform voor het detecteren van fysieke toegankelijkheidsproblemen aan de K.U.Leuven, en het oplossen ervan. Op initiatief van de Werkgroep Fysieke Toegankelijkheid, in samenwerking met de Technische Diensten, werd een toegankelijkheidsnorm opgesteld waaraan elke nieuwbouw of grote verbouwing aan de K.U.Leuven dient te voldoen. Deze K.U.Leuven-normen worden erkend als de code van goede praktijk bij zowel nieuwbouw als bij ingrijpende verbouwingen en zijn bijgevolg verplichtend. Afwijkingen hierop zijn enkel mogelijk mits gegronde en gemotiveerde argumentatie. De universiteit organiseert tevens toegankelijkheidsaudits voor en door personen met een functiebeperking.

In de ondersteuning van studenten met functiebeperkingen kan de K.U.Leuven bogen op 35 jaar praktijk. Binnen de gesubsidieerde residenties van de K.U.Leuven is een contingent van 255 studentenkamers voorbehouden voor studenten met een functiebeperking en hun omkadering (medestudenten die assistentie verlenen bij ADL-activiteiten op kot). Deze omkaderingsgroepen zijn reeds lang een uniek voorbeeld van sociale integratie van studenten met een functiebeperking. In het Onderwijs- en Examenreglement van de K.U.Leuven is het recht op redelijke aanpassingen formeel ingeschreven en zijn specifieke onderwijs- en examenfaciliteiten voor deze doelgroep voorzien: geïndividualiseerd traject, examenspreiding (zowel binnen de zittijd als over de zittijden heen) en wijziging van examenvorm of -duur.

Op initiatief van de Werkgroep Digitale Toegankelijkheid heeft de universiteit haar webtemplate en de hoofdpagina's laten screenen door AnySurfer en daarbij het AnySurferlabel voor webtoegankelijkheid verkregen. Het aantal gescreende subwebsites wordt systematisch uitgebreid. Ook biedt de K.U.Leuven in samenwerking met IBM in verschillende bibliotheken speciale leesapparatuur aan voor studenten en personeelsleden met een visuele functiebeperking.

De werking ten aanzien van studenten met een functiebeperking werd binnen de Dienst Studentenvoorzieningen gereorganiseerd in de Cel Studeren met een functiebeperking, wat resulteerde in een versterkte dienstverlening voor de doelgroep. Deze cel integreert de begeleiding van deze studenten en stelt zich vanuit haar centrale

positie tot doel om (1) gelijke kansen voor studenten met een functiebeperking te realiseren, (2) hiervoor de betrokken medewerkers in het onderwijsproces en in de diensten te informeren, te ondersteunen en te sensibiliseren en (3) de universiteitsbrede dynamiek hiervoor te stimuleren en te faciliteren. Aanmelding van studenten met een functiebeperking gebeurt voor de K.U.Leuven centraal in deze cel. De intakeprocedure omvat registratie, assessment van handicapsituaties en afspraken rond de inzet van facilitatoren (zoals persoonsgebonden financiering, onderwijs- en examenfaciliteiten, vrijwillige en betaalde assistentie, technische hulpmiddelen enz.). De begeleiding gebeurt door een team van zorgcoördinatoren en ondersteunende medewerkers. Voor onderwijs- en examenfaciliteiten werkt de Cel Studeren met een functiebeperking samen met de facultaire aanspreekpunten voor onderwijs voor een systematische ondersteuning van studenten met een functiebeperking, rekening houdend met de specificiteit van elke opleiding en conform aan de beleidsnota 'Onderwijs en diversiteit: faciliteiten voor doelgroepstudenten' (2009).

Verder worden **studentenvertegenwoordigers** (via studentenorganisatie LOKO) en ervaringsdeskundigen uit deze doelgroep betrokken in de verschillende Werkgroepen en worden sensibiliserende acties naar andere studenten opgezet (bijv. Week van de Diversiteit, D-day rond dyslexie, klankbordgroepen enz.). Vanuit de Cel Studeren met een functiebeperking worden studenten ook met elkaar in contact gebracht om ervaringen en oplossingsstrategieën uit te wisselen (bijv. zoemsessies rond studeren met dyslexie). Ook worden informatiesessies aangeboden over onder meer ICT-hulpmiddelen, tewerkstellingsondersteunende maatregelen en sollicitatie, woonvormen voor personen met een handicap enz.

Via informatie en vorming worden zowel de studenten als de universitaire gemeenschap bewust gemaakt van de diversiteit en de noodzaak van het realiseren van gelijke kansen, bijvoorbeeld via informatiesessies rond dyslexie, vormingen voor studietrajectbegeleiders (o.a. rond ADHD of tewerkstelling met een handicap), via opleidingen rond web- en documenttoegankelijkheid voor webmasters, docenten en onderwijsmedewerkers, via opleiding fysieke toegankelijkheid voor personeel in groendienst en buitenaanleg, via vrijdagmiddagseminarie Technische Diensten rond het thema toegankelijkheid, en via de organisatie van toegankelijkheidswerkshops in samenwerking met interne en externe experts.

2.4. Werkstudenten

2.4.1. Definitie

De opvolging van werkstudenten gebeurt op twee manieren: (1) volgens de decretale definitie van werkstudenten, waarbij door de studentenadministratie de arbeidsovereenkomst of het attest van de VDAB opgevraagd wordt ter bevestiging van het officiële statuut van werkstudent; en (2) volgens een ruimere definitie (de combinatie werken en studeren). Deze registratie gebeurt louter op basis van de rapportering door de studenten zelf.

2.4.2. *Initiatieven*

Hoewel er enkele universiteitsbrede flexibiliseringsmaatregelen bestaan die het mogelijk maken om werk en studie te combineren, bestaat er voor heel wat opleidingen aan de K.U.Leuven geen apart traject voor werkstudenten. Wel biedt de universiteit aan studenten die 80u./maand of meer werken onder meer de mogelijkheid tot spreiding van examens buiten de examenperiode alsook tot een geïndividualiseerd traject.

Voor bepaalde opleidingen bestaan (reeds lange tijd) aparte trajecten die de combinatie van studeren en werken mogelijk maken of wordt er voorzien in faciliteiten voor werkstudenten. Afhankelijk van opleiding tot opleiding kunnen deze bijvoorbeeld onder andere avondonderwijs, aangepaste studietrajectbegeleiding, het inplannen van colleges op één vaste collegedag, aangepaste openingsuren van de bibliotheek en/of cursusdienst, een digitale community voor werkstudenten of zelfstudiepakketten omvatten. Binnen de sociale en juridische dienst van Studentenvoorzieningen werd expertise opgebouwd rond het sociaal statuut van werkstudenten en faciliteiten die vanuit de overheid worden gegeven (bijv. educatief verlof, tijdskrediet enz.). Voor meer informatie over de verschillende mogelijkheden om werk en studies te combineren kunnen studenten ook terecht bij de Dienst Studiedieadvies.

3| Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. *Onderwijs*

De K.U.Leuven biedt de Postgraduaatopleiding 'Diversiteitsmanagement' aan. Deze opleiding wordt georganiseerd door het onderzoekscentrum LUCIDE en steunt op een interfacultaire samenwerking. De opleiding richt zich in eerste instantie op het middenkader van professionals binnen diverse organisaties, die een verantwoordelijkheid dragen of wensen op te nemen rond diversiteitsbeleid, of die werken met specifieke doelgroepen (vrouwen/mannen, allochtonen, mensen met een functiebeperking enz.). Daarnaast komen ook mensen in aanmerking die hun kansen op de arbeidsmarkt willen verruimen door een aanvullende opleiding diversiteitsmanagement en die functies ambiëren waarin diversiteit centraal staat. Een combinatie van theoretische concepten en praktijkgerichte vragen vormen de kern van deze opleiding.

Het Instituut voor de overheid richt zich met de IO-open vorming 'Organisaties en diversiteit' in de eerste plaats tot de diversiteitscorrespondenten en tot ambtenaren die betrokken zijn bij personeelsmanagement, werving en selectie, of HRM evenals tot leidinggevendenden die graag meer weten over hoe om te gaan met een divers personeelsbestand, en willen bijdragen tot een organisatiecultuur waarin diversiteit als waardevol beschouwd wordt.

De K.U.Leuven biedt in haar onderwijsprogramma's een waaier aan vakken in gender en diversiteit aan zoals het interfacultair vak *Inleiding tot genderstudies* (sinds 1999), *Gender, religie en diversiteit* in de Master Antropologie en Sociologie (sinds 2008), *Architectuurtheorie capita selecta: gender en diversiteit* in de Master Ingenieurswetenschappen-architectuur (sinds 2008), *Psychologie, cultuur en samenleving* in de Master Psychologie (sinds 2009), *Affiche-nieuwe ontwikkelingen in de kunstwetenschappen* met focus op gender en diversiteit in de Master Kunstwetenschappen (sinds 2008), *Discriminatie Recht* in de Master Rechten (sinds 2009), en verschillende seminars rond gender en diversiteit.

Het interfacultair college *Inleiding tot genderstudies* bestaat sinds 1999. In 2007 werd de docentenopdracht van 10% opgetrokken naar 20% om gender- en diversiteitsstudies sterker te verankeren aan de K.U.Leuven.

3.2. Onderzoek

In 2007 werd een nieuw onderzoekscentrum opgestart, namelijk het Centrum voor Gelijke Kansen en Diversiteit. In 2009 werd de naam gewijzigd in LUCIDE - Leuven University Centre for Interdisciplinary research on Difference and Equality. Dit centrum heeft de volgende missie en doelstellingen:

- ontwikkelen en verspreiden van een gemeenschappelijke toekomstvisie op onderzoek rond gelijke kansen en diversiteit;
- samenbrengen van onderzoekers vanuit verschillende wetenschappelijke disciplines om interdisciplinair onderzoek rond dit thema te stimuleren en te coördineren;
- uitbouwen van interfacultaire permanente vorming rond gelijke kansen en diversiteit;
- versterken van de dialoog met verschillende maatschappelijke actoren (overheid, bedrijven, non-profit organisaties);
- vergroten van de visibiliteit van onderzoek rond gelijke kansen en diversiteit.

LUCIDE realiseert deze doelstellingen door middel van verschillende initiatieven. In eerste instantie brengt LUCIDE onderzoekers samen via studiedagen, workshops en seminars. Deze bijeenkomsten bieden mogelijkheden om, over discipline grenzen heen, inzichten en visies met elkaar te delen en om toekomstige interdisciplinaire onderzoeksprojecten op te starten. Het onderzoekscentrum wil tevens via een website alle relevante onderzoeksprojecten en publicaties bundelen zodat externe actoren met vragen de meest geschikte onderzoeker(s) kunnen identificeren. Deze website zal een overzicht bieden van de inzichten rond gelijke kansen en diversiteit, ontwikkeld aan de K.U.Leuven. Tot slot wil LUCIDE via een jaarlijks *brokerage event* de contacten met externe actoren structureren en intensifiëren. Tijdens dit event zullen de meest recente inzichten in dialoog met externe actoren verspreid worden.



1 | Structureel beleid

1.1. Strategie

De Universiteit Antwerpen wil een stimulerende omgeving zijn voor alle leden van de universitaire gemeenschap, zowel voor studenten als voor personeel. Zij wil daarom inspelen op de troeven en de uitdagingen die eigen zijn aan de diverse (Antwerpse) samenleving en zich maximaal inzetten om de ontplooiingskansen van elk individu te garanderen.

De universiteit streeft daarbij naar een onderbouwd beleid:

- dat tegemoet komt aan de noden en de behoeften van alle leden,
- dat ruimte biedt tot gerichte acties om bepaalde discrepanties in te halen,
- en waarbij sensibilisering en participatie van alle leden een belangrijke plaats inneemt.

1.2. Visie

In de Opdrachtsverklaring van de Universiteit Antwerpen (2003), wordt de nadruk gelegd op het pluralistische en democratische karakter van de instelling. Zij moedigt de inhoudelijke dialoog in wederzijds respect voor elkanders levensbeschouwelijke opvattingen aan en verwijst expliciet naar haar diversiteitsbeleid met betrekking tot minderheidsgroepen zowel bij studenten als bij personeel.¹⁰

In de Beleidsverklaring (februari 2009) 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

¹⁰ | De Opdrachtsverklaring van de Universiteit Antwerpen kan nagelezen worden op www.ua.ac.be.

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 gelijkekansenbeleid van de Universiteit Antwerpen wil zich niet alleen richten naar studenten maar ook naar het voltallige 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 werk-organisatie." Binnen de krijtlijnen van deze Beleidsverklaring werd een 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 vlak van gelijke kansen. Een grondige stand van zaken maakt hiervan onderdeel uit.

De Universiteit Antwerpen onderschreef ook 'Diversiteit als meerwaarde. Engagementsverklaring van het Vlaams Hoger Onderwijs', waarmee ze zich engageert om samen te werken aan een veelzijdig diversiteitsbeleid dat voor gelijke kansen zorgt voor alle kansengroepen in en door het hoger onderwijs.

1.3. Structurele initiatieven

1.3.1. 2001-2005

In 2001 werd aan de universitaire instellingen van Antwerpen (UIA, RUCA en Ufsia) de Werkgroep Gelijke Kansen m/v opgericht die fungeerde als denktank, adviesgroep en netwerk. Naast medewerkers van het Centrum voor Vrouwenstudies behoorden ook professoren en assistenten uit verschillende disciplines en verschillende universitaire geledingen tot de leden van deze werkgroep. De werkgroep was toen het belangrijkste orgaan op het vlak van gelijke kansen aan de universitaire instellingen van Antwerpen. Ze vergaderde vier keer per jaar en de aandacht ging uit naar zowel de man-vrouwgelijkheid als naar de problematiek rond gelijke kansen voor allochtonen. In het eerste gelijkekansenrapport werd melding gemaakt van twee structurele initiatieven: een enquête over de selectie- en promotieprocedures binnen de UA enerzijds, en de organisatie van een enquête over kinderopvangmogelijkheden voor personeelsleden van de UA anderzijds. In het tweede gelijkekansenrapport werd aangehaald dat er verschillende andere initiatieven genomen werden met als belangrijkste in 2003 het ontwerp voor een structureel gelijkekansenbeleid verankerd in de nieuwe Universiteit Antwerpen.

Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid werd in 2002 op initiatief van de Vlaamse Overheid opgericht met als doel het beleid wetenschappelijk te ondersteunen. Het steunpunt bestaat uit een consortium van de Universiteit Antwerpen en de Uni-

versiteit Hasselt. De wetenschappelijke werkzaamheden worden omkaderd door promotoren van de vijf Vlaamse universiteiten en de Hogeschool Gent.¹¹

1.3.2. 2005-2010

Van 2005 tot juni 2008 ressorteerde het gelijkekansenbeleid van de universiteit onder het Departement Wetenschappelijke en Maatschappelijke Dienstverlening (WMD) en viel daarmee onder de bevoegdheid van de vicerector (tevens lid van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen). Zij werd hierin bijgestaan door het departementshoofd WMD en drie stafmedewerkers. In de Beleidsnota Wetenschappelijke en Maatschappelijke Dienstverlening worden de volgende beleidsprioriteiten vooropgesteld:

- verbeteren van de rekrutering en de doorstroom van allochtone en kansarme studenten;
- aandacht voor gelijke kansenbeleid voor vrouwelijke academici;
- voorbereiden van prioritaire aandachtspunten voor de integratie en voorzieningen voor studenten en personeelsleden met een handicap.

De universiteit werkte bijgevolg aan de evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in adviesraden en andere besluitvormingsorganen. Zo werd in de basisnota academische structuur (art. 25) opgenomen dat de Raad van Bestuur een maximale inspanning zal doen opdat slechts tweederde van de hoogste bestuursmandaten wordt toegewezen aan personen van hetzelfde geslacht.

Het beleid werd zowel via de centrale diensten als via externe projecten (Steunpunt Gelijkekansenbeleid, VLIR-EQUAL-project, Aanmoedigingsfonds, Koning Boudewijnstichting, Managers van Diversiteit, Vlaamse Gemeenschap, Provincie Antwerpen enz.) gefinancierd.

Op 27 november 2007 werd door het universiteitsbestuur de Cel Gelijke Kansen opgericht met de volgende doelstellingen:

- een gemeenschappelijke visie ontwikkelen rond gelijke kansen en diversiteit binnen de Universiteit Antwerpen in samenhang met de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA);
- de lopende projecten inzake gelijke kansen coördineren en aansturen;
- de visibiliteit van de Universiteit Antwerpen vergroten en de dialoog met maatschappelijke actoren aangaan;
- het actief ontwikkelen van diversiteitsprojecten waarbij gelijke kansen voor iedere student en iedere werknemer worden gevrijwaard;
- het actief aantrekken van externe middelen om deze initiatieven te coördineren;
- aanspreekpunt zijn voor de faculteiten omtrent internationale accreditatie bij projecten.

¹¹ | <http://www.steunpuntgelijkekansen.be/>

De Cel komt drie keer per jaar samen en buigt zich grotendeels over de besteding van de middelen van het Aanmoedigingsfonds en alles wat met gelijke kansen voor studenten te maken heeft. Hierin zetelen Centrum WeST (Centrum voor Werken en Studeren), Monitoraat op Maat (taalbegeleiding voor academisch Nederlands), Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding (begeleiding en bijzondere faciliteiten voor studenten met een functiebeperking) en Gelijke Kansen (projectcoördinator Tutoraatproject en Klimop!).

Vanaf september 2008, met de nieuwe Beleidsverklaring en het actiethema, raakte de structurele werking van Gelijke Kansen steeds meer verankerd in de universiteit. Gelijke Kansen werd geplaatst onder het Departement Universiteit & Samenleving en onder de vicerector. Er werd een academische **Stuurgroep Gelijke Kansen en Diversiteit** opgericht, die maandelijks bijeenkomt. Als denktank geven de stuurgroepleden richting aan het diversiteitsbeleid, zowel voor personeel als voor studenten. De Stuurgroep richtte zich in de eerste fase op de volgende drie assen:

- meten is weten;
- aandacht voor functiebeperkingen, gender en allochtonen;
- leren van good practices en bestaande deskundigheid.

Concreet zal vanaf nu ruime aandacht worden besteed aan het systematisch verzamelen van kwantitatieve gegevens met betrekking tot de aanwezigheid van kansengroepen in de hele universitaire gemeenschap. De voorzitter van de Stuurgroep is vertegenwoordigd in de Raad Dienstverlening. Daar legt hij het beleidsvoorbereidend werk voor aan de Raad. De Raad is de derde kerntaakraad naast de Onderzoeksraad en de Onderwijsraad. Het is dan de Raad die het beleid bepaalt, hetzij via directe besluitvorming hetzij via advisering aan de bestuursorganen van de universiteit.

Wanneer nodig zullen voor bepaalde maatregelen (ad hoc) adviesgroepen worden opgericht. Zo werd voor de opvolging van het Instapdiversiteitsplan (gericht op diversiteit bij personeel) gedurende één jaar de Werkgroep Instapplan opgericht.

1.4. Beleidscommunicatie

Aan de Universiteit Antwerpen worden verschillende kanalen gebruikt bij de communicatie omtrent het gelijkerekansen- 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 werkingsdomeinen 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 ge-

pleegd tussen alle partners van de Universiteit Antwerpen die gelijkekansenprojecten voor studenten organiseren. Verslagen en rapporten van stuur- en werkgroepen zijn voor alle personeelsleden toegankelijk via het intranet.

Brede communicatie rond gelijke kansen gebeurt via verschillende kanalen. Zo is er de website www.ua.ac.be/gelijkekansen, waar zowel studenten als personeel heel wat informatie kunnen terugvinden. Verder worden ook de personeelskrant 'Inbox' en e-mail gebruikt om iedereen op de hoogte te houden van de activiteiten en terug te koppelen over de projecten.

1.5. Klachtenbehandeling

Sinds het vorige rapport worden meldingen van klachten en problemen structureel opgevolgd. Het Meldpunt voor Geweld, Pesterijen en Ongewenst Seksueel Gedrag op het Werk is tot stand gekomen in het kader van de Welzijnswet. Er werden een preventieadviseur en negen vertrouwenspersonen (3 per campus) aangesteld. Om de drempel laag te houden, zijn dit zowel mannen als vrouwen.

Studenten kunnen met klachten terecht bij de decaan van elke faculteit. Klachten die verband houden met onderwijs en examens kunnen aangekaart worden bij de voorzitter van de Onderwijscommissie. Verder heeft iedere faculteit een ombudsman/vrouw en is er één centrale ombudspersoon.

De Werkgroep Instapplan besliste in het kader van het Instapdiversiteitsplan om voorlopig geen apart meldpunt rond gelijke kansen op te richten. In eerste instantie zal de Universiteit Antwerpen de bestaande kanalen om klachten neer te leggen sensibiliseren rond de problematiek van discriminatie en gelijke kansen.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

2.1. Gender

Vrouwelijke wetenschappers konden aan de Universiteit Antwerpen een specifieke communicatietraining volgen. Dit initiatief kwam tot stand in het kader van de module van het VLIR-EQUAL-project uitgevoerd door de Universiteit Antwerpen. Het heeft tot doel vrouwelijke personeelsleden te begeleiden in hun loopbaan/loopbaanplanning.

Verder zorgt de Universiteit Antwerpen dat de criteria voor bevordering en aanstelling van academisch personeel evenals de functievereisten en profielen van administratief en technisch personeel duidelijk worden gecommuniceerd. Daarnaast streeft men naar een evenwichtige genderverdeling bij de samenstelling van de centrale bevorderingscommissie.

Zowel AP als ATP kunnen gebruik maken van specifieke gezinsvriendelijke maatregelen en voorzieningen zoals ouderschapsverlof, deeltijds werken, 35 vakantiedagen met de mogelijkheid tot 30 dagen gecontingenteerd verlof enz. De universiteit voorziet voor haar personeel opvang voor kinderen tot 14 jaar tijdens de schoolvakanties (o.a. in samenwerking met speelpleinwerking). Voorts hebben de personeelsleden de mogelijkheid tot telewerken om de combinatie werk en gezin te vergemakkelijken. Elk personeelslid kan gebruik maken van de studentenrestaurants en sportvoorzieningen op de campus. De universiteit biedt een strijkdienst aan, die betaald kan worden met dienstencheques.

De Belgische Federatie voor Vrouwelijke Universitair Gediplomeerden organiseerde tot 2008 tweemaal een prijs voor de Universiteit Antwerpen en bekroonde daarmee een jonge succesvolle doctoranda.

2.2. Allochtonen

2.2.1. Definitie

Een duidelijk omliggende definitie was er lange tijd niet. Wel werd er vanuit de multiculturele eigenheid van de stad Antwerpen en de actief pluralistische instelling van de universiteit veel aandacht geschonken aan migranten. In onderzoek naar de instroom en doorstroom van allochtone studenten werden de volgende selectiecriteria gehanteerd: 'nationaliteit', 'familienaam' en 'geboorteland'. In de studentenadministratie werd bij inschrijving vanaf 2008 ook de thuistaal mee opgenomen. Vanaf 2009 werden de definities van kansengroepen en de registratie van de studenten meer en meer afgestemd op het 'VLOR-advies met betrekking tot de registratie van kansengroepen'. Vanaf academiejaar 2010-2011 wordt voor allochtonen de definitie van VLOR volledig overgenomen.

2.2.2. Initiatieven

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

Het Centrum Pieter Gillis wil via actief pluralisme en in een geest van respect en kritische dialoog, een antwoord bieden op de levensbeschouwelijke diversiteit van de samenleving en van de universiteit. Het Centrum biedt een forum aan om over levensbeschouwelijke vragen te communiceren (lezingen, discussie momenten, symposia enz.). Voorts is het Centrum voor Migratie en Interculturele Studies (CeMIS) 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 Universitaire Stichting Ontwikkeling en Samenleving (USOS) 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) behandelt verschillende actuele onderzoeksthema's via studiedagen, colloquia, publicaties enz. Het Universitair Centrum voor discriminatie- en diversiteitsrecht bundelt en verdiept expertise rond het gelijkheidsbeginsel in de vorm van vormingen, lezingen en workshops. Tot slot is in de Universiteit Antwerpen ook het

Instituut voor Joodse Studies gevestigd. Zij organiseren 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.

b) Specifieke voorzieningen die rekening houden met de 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. Verder heeft de Universiteit een vrouwelijke studentenarts ter beschikking. Allochtone studentenorganisaties kunnen rekenen op een extra financiële ondersteuning. De studentenrestaurants voorzien iedere dag in minstens één vegetarische maaltijd.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten aan de universiteit

In samenwerking met de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen (AUHA) voorziet de Universiteit Antwerpen in verschillende projecten om enerzijds een betere instroom en anderzijds de doorstroom te verhogen van allochtone en/of kansarme studenten.

Het Tutoraatproject¹² laat studenten van de AUHA wekelijks bijles geven aan leerlingen uit het secundair onderwijs. Het project Klimop¹³ gaat met studententeams van de AUHA leerlingen uit het secundair onderwijs informeren over studeren in het hoger onderwijs. Beide projecten worden jaarlijks opgevolgd door middel van een grondige evaluatie, zowel bij leerlingen en de leerkrachten van het secundair onderwijs, als bij studenten van de AUHA. De evaluaties worden verwerkt en uitgeschreven in een jaarverslag dat wordt voorgelegd aan de Cel Gelijke Kansen.

Van 2005 tot 2008 liep het Trampolineproject met als doel eerstejaarsstudenten van de Associatie die een verkeerde studiekeuze maakten te helpen bij hun heroriëntering naar een andere studierichting of een andere instelling zonder extra kosten. Vanaf academiejaar 2009-2010 werd dit project structureel ingebed.

Student Focus, de allochtone studentenvereniging van de Universiteit Antwerpen, organiseert verschillende evenementen die openstaan voor alle leden van de universiteitsgemeenschap zoals het Iftar-feest, de docufilm rond diversiteit, lezingen en workshops rond jongeren, islam en identiteit enz. Ze draagt hierdoor bij tot de zichtbaarheid van allochtone studenten binnen de universiteit. Verder organiseert Student Focus samen met Gelijke Kansen van de universiteit het project Tutoraat Hoger waarbij studenten uit tweede Bachelor en eerste Master regelmatig bijlessen geven aan jongere studenten.

¹² | www.ua.ac.be/tutoraat

¹³ | www.ua.ac.be/klimop

In 2006 werd het Monitoraat op Maat¹⁴ opgericht. Dit project biedt taalondersteuning en individuele begeleiding bij academisch Nederlands aan studenten die om welke reden dan ook starten met een zwakke basiscompetentie academisch Nederlands of die academisch Nederlands als struikelblok ervaren bij hun studiesucces.

d) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

Onderaan elke vacature die wordt gepubliceerd staat vermeld dat “kwaliteiten van mensen belangrijker zijn dan leeftijd, geslacht, etnische afkomst of nationaliteit”. In dit kader worden onderzoekers/sters van allochtone origine extra aangemoedigd door het Steunpunt Gelijkekansenbeleid om te solliciteren voor openstaande vacatures. De Universiteit Antwerpen heeft sinds 2009 een intense samenwerking opgezet met Jobkanaal waardoor vacatures verspreid worden naar een breed netwerk van arbeidsbemiddelaars van kansengroepen.

2.3. Functiebeperkingen

Aan de Universiteit Antwerpen kunnen studenten met bijzondere noden en functiebeperkingen (fysische handicap, chronische ziekte, leerstoornis, autisme, psychische problematiek enz.) terecht bij de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding¹⁵ voor informatie, advies en begeleiding. Zij zijn vertegenwoordigd op elke campus. De dienst coördineert de aanvragen van bijzondere faciliteiten voor onderwijs en/of examens, begeleidt studenten met een functiebeperking, en geeft informatie en advies over hulpmiddelen en voorzieningen voor studenten met een functiebeperking aan de Universiteit Antwerpen.

Studenten met een functiebeperking kunnen daar terecht om bijzondere onderwijs- en/of examenfaciliteiten aanvragen. Dit kan bijvoorbeeld een beetje extra examentijd zijn, of hulp van andere studenten bij het verkrijgen van goede notities enz. Er wordt getracht de onderwijs- of examensituatie zodanig aan te passen dat de student minder beperkingen ondervindt; dit uiteraard binnen de grenzen van de haalbaarheid, aanvaardbaarheid en verdedigbaarheid.

Met betrekking tot de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen wordt voor elke vraag van de studenten een oplossing gezocht. In de toekomst zal toegankelijkheid meer structureel worden behandeld.

In de stadsbibliotheek werd een beeldschermloep aangekocht, voorzien van vergrotings-technologie en spraaktechnologie. Deze maakt het mensen met een visuele beperking makkelijker om te lezen.

¹⁴ www.ua.ac.be/monitoraat

¹⁵ www.ua.ac.be/ADSTUD

2.4. Werkstudenten

Voor werkstudenten werd in september 2007 het Centrum voor Werken en Studeren (Centrum WeST)¹⁶ opgericht. Het voert de volgende kerntaken uit:

- Coaching en begeleiding van studenten: ontwikkelen van leerinstrumenten (studiewijzer, persoonlijk ontwikkelingsplan, studiepadmeter, studieplanning), organiseren van workshops (bv. bibliotheektraining), organiseren van omkaderingsactiviteiten (groepsvorming, inzet van reeds aanwezige competenties in leerstijlen en planning), aanmaak website, 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, geïmplementeerde 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. streaming video, contact met studentenadministratie i.v.m. registratie van werkende studenten, inschrijvingsmomenten enz.).

Jaar na jaar breidt de werking van het Centrum uit, waardoor meer studierichtingen en/of faculteiten worden betrokken bij op maat gerichte acties.

3|Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. Onderwijs

Aan het thema Diversiteit is geen expliciet vak gewijd, hoewel het een belangrijk onderdeel vormt van het vak *Representativiteit in comparatief perspectief*, dat aangeboden wordt als keuzevak bij de Master Vergelijkende en Europese politiek.

Gender is sterker verankerd in het curriculum, onder andere binnen het Masterprogramma Development Evaluation and Management (IOB), module II 'Managing Aid', waar een optionele subunit '*Engendering Development*' aangeboden wordt. Binnen Module III 'Poverty as a Local Institutional Process' is er eveneens een optionele sub-unit '*Gender and Development: Local Institutional Perspectives*'. Binnen de Master in de Theater- en Filmwetenschap wordt er een opleidingsonderdeel *Dans, performance en gender* van 6 studiepunten georganiseerd. In de Master Geschiedenis wordt een tweejaarlijks keuzevak *Geschiedenis van gender, lichaam en seksualiteit (18e-20e eeuw)* aangeboden. In de Duitse taalkunde wordt er een vak over *Taal en geslacht* gedoceerd.

Het opleidingsonderdeel *Gender, Diversity and Politics*, dat als keuzevak aangeboden werd tijdens het academiejaar 2007-2008 in de Master Vergelijkende en

¹⁶ | www.ua.ac.be/west

Europese Politiek werd voorlopig geschrapt uit het masterprogramma wegens noodzaak om de schaarse aantallen docenten op kernvakken te zetten.

3.2. Onderzoek

De Universiteit Antwerpen werkt op verschillende manieren mee aan onderzoek naar gelijke kansen en diversiteit.

Steunpunt Gelijkekansenbeleid¹⁷

Het Steunpunt Gelijkekansenbeleid is een samenwerkingsverband tussen de Universiteit Antwerpen en de UHasselt. Via wetenschappelijk en toegepast onderzoek peilen ze naar de (on)gelijke kansen in de samenleving en ondersteunen ze de ministers van Gelijke Kansen en van Inburgering bij hun beleidsvoering.

Centrum voor ZorgTechnologie¹⁸

Het Centrum Technologie voor Gehandicapte Personen, in 1991 opgericht in de schoot van de Universiteit Antwerpen, wilde de levenskwaliteit verbeteren van personen met beperkingen door het ontwikkelen van nieuwe betaalbare hulpmiddelen die het resultaat zijn van toegepast wetenschappelijk onderzoek en spijstechnologie. Het CTG werkte zowel op eigen initiatief aan nieuwe ontwikkelingen als na directe vraag van personen met beperkingen. Op de fundamenten van dit Centrum richtte de Universiteit Antwerpen, in samenwerking met de Antwerpse hogescholen Artesis en Karel de Grote-hogeschool, in het voorjaar van 2010 het Centrum voor ZorgTechnologie op dat, door een bundeling van krachten van de complementaire onderzoekscompetenties van de betrokken faculteiten en onderzoeksgroepen, multidisciplinair, probleemgestuurd en toepassingsgericht wetenschappelijk onderzoek verricht in het domein van de gezondheidszorgen.

Centrum voor Migratie en Interculturele studies (CeMIS)¹⁹

Dit interfacultaire centrum van de Universiteit Antwerpen werd in 2005 opgericht. CeMIS bevordert, faciliteert en voert nationaal en internationaal gewaardeerd multidisciplinair fundamenteel en toegepast wetenschappelijk onderzoek uit. Voorts ontwikkelt en ondersteunt CeMIS multidisciplinair academisch onderwijs over migratie, integratie van etnische minderheden en interculturele samenlevingsvormen. Daarnaast wil CeMIS een open, levens-beschouwelijk pluralistisch en multidisciplinair platform aanreiken van samenwerking tussen het academische milieu (universiteiten en hogescholen) en de samenleving (overheden en middenveld). CeMIS heeft deze taken heeft overgenomen van het Antwerps Centrum voor Migrantenstudies.

¹⁷ | www.steunpuntgelijkekansen.be

¹⁸ | www.czt.be

¹⁹ | www.ua.ac.be/cemis

Ongelijkheid, armoede, sociale uitsluiting en de stad (OASes)²⁰

OASes of de 'Onderzoeksgroep Armoede, Sociale uitsluiting en de Stad' maakt deel uit van de Faculteit Politieke en Sociale Wetenschappen van de universiteit. Onderzoek gebeurt er vanuit twee centrale onderzoeksperspectieven:

- de studie van mechanismen van armoede, sociale ongelijkheid en sociale uitsluiting;
- het onderzoek over de verbanden tussen de sociale en de ruimtelijke dimensie van het samenleven.

Centrum Sociaal Beleid²¹

Het Centrum Sociaal Beleid (CSB) onderzoekt al meer dan 30 jaar de sociale ongelijkheid en het verdelingsvraagstuk in de welvaartsstaat. Dit verloopt hoofdzakelijk langs drie belangrijke dimensies. Ten eerste tracht het Centrum inzicht te verwerven in de onderliggende oorzaken en mechanismen van armoede en inkomensongelijkheid. Ten tweede bestudeert het de ontwikkeling van sociaal beleid en de impact ervan op de architectuur van (verschillende types) welvaartsstaten. Ten derde tracht het CSB via haar onderzoek de impact van sociaal beleid op armoede en inkomensongelijkheid te begrijpen en verklaren.

20 | www.ua.ac.be/oases

21 | <http://webhost.ua.ac.be/csb/>

IV



Universiteit Gent

1 | Structureel beleid

1.1. Strategie

De UGent bouwt een diversiteitsbeleid uit voor alle studenten en personeelsleden. Er wordt uitgegaan van het 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.

1.2. Visie

De Raad van Bestuur keurde op 13 februari 2009 de visietekst 'Diversiteit aan de Universiteit Gent' goed.²² Deze visietekst bouwt voort op de missieverklaring waarin de UGent zich profileert als een maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die openstaat voor alle studenten, ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond. Anderzijds sluit deze visietekst aan bij de antidiscriminatieverklaring waarin de UGent zich verzet tegen iedere vorm van indirecte of directe discriminatie, uitsluiting, segregatie, racisme en ongelijke behandeling. Hierin worden de verplichtingen, voorzien in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden en de wetgeving ter bestrijding van discriminatie, binnen de universitaire context bevestigd. Met deze antidiscriminatieverklaring wil de UGent de studenten en het personeel probleemgevoelig maken voor verschillende culturen.

22 | <https://www.ugent.be/diversiteitengender/nl/publicaties/visietekst.pdf>

1.3. Structurele initiatieven, werking en doelstellingen

De UGent heeft de voorbije jaren op structureel vlak heel wat initiatieven ontplooid in het kader van gelijke kansen aan de universiteit.²³ In het stappenplan 2005-2007, onder de noemer UGender, werd een actieplan uitgestippeld dat aanvankelijk vooral de genderproblematiek aankaartte. In het UGender-project werd een grondige inventarisatie en analyse van de gendersituatie aan de UGent uitgevoerd met betrekking tot het academisch, het technisch en het administratief personeel. Aan de hand van de resultaten werden beleidsadviezen en een actieplan opgesteld.

Tijdens het UGender-project bleek een dergelijk onderzoek ook noodzakelijk voor het thema van diversiteit. Dit impliceerde een grondige verzameling, verwerking en verspreiding van statistieken, evenals een screening van het UGent-beleid op diversiteitsaspecten. Met het oog op de uitvoering van zowel het UGender-actieplan als het diversiteitsonderzoek keurde de Raad van Bestuur op 14 september 2007 het voorstel met betrekking tot een structuur voor de Cel Diversiteit en Gender aan de UGent goed.

Deze beleidscel ging in oktober 2008 van start met als doel de in-, door- en uitstroom van studenten en personeel uit verschillende kansengroepen te bevorderen. Daarmee nam ze de activiteiten over van het Centrum voor Genderstudies, dat sinds 1990 de ondervertegenwoordiging van vrouwen aan de academische top op de agenda van het universiteitsbestuur had geplaatst. Dit Centrum fungeert momenteel als onderzoekscentrum en organiseert jaarlijks het Genderforum.

Deze nieuw opgerichte beleidscel is een rectorale stafdienst met drie beleidsmedewerkers, met aan het hoofd een Rectoraal Adviseur, Prof. Dr. Marysa Demoor. De financiering verloopt via het Aanmoedigingsfonds en de cel wordt ondersteund door de werkgroep Diversiteit en Gender die op zijn beurt gevoed wordt door het advies van de Adviesgroep Gender, de Adviesgroep Allochtonen en de Adviesgroep Functiebeperking. De leden van deze adviesgroepen hebben voeling met de thematiek en leveren input vanuit de basis. De medewerkers staan onder andere in voor de analyse van de diversiteitsproblematiek aan de UGent en de uitvoering en opvolging van de UGender-adviezen. De beleidscel benadrukt het engagement van de UGent inzake het gelijkheidskansenbeleid en geeft tevens de aanzet om binnen de UGent iets te doen aan de zogenaamde *brain drain*.

1.4. Beleidscommunicatie

De beleidscel Diversiteit en Gender organiseerde bij de opstart een feestelijke hapening waarop alle studenten en personeelsleden uitgenodigd werden. Tijdens deze happening werden de plannen van de beleidscel toegelicht. Daarnaast beschikt de beleidscel over een website die op regelmatige basis bijgewerkt wordt

²³ Zie het Gelijkekansenrapport 2005 voor een voorgeschiedenis van dit gelijkheidskansenbeleid

(www.UGent.be/diversiteitengender). Nieuwe initiatieven van de beleidscel worden tevens aangekondigd op de portaalsite en in de nieuwsbrief van de UGent.

De medewerkers van de beleidscel organiseerden in het academiejaar 2008-2009 een facultaire rondgang waarbij ze de werking en initiatieven van de beleidscel persoonlijk toelichtten. Daarnaast fungeren ook de leden van de adviesgroepen als aanspreekpunten met betrekking tot het diversiteitsbeleid. De werkgroep Diversiteit en Gender komt tweemaandelijks samen om de opvolging van het actieplan te bespreken en geeft de resultaten van deze vergaderingen door aan het universiteitsbestuur.

1.5. Klachtenbehandeling

Voor de melding van problemen inzake gelijke kansen werkt de UGent met ombudspersonen. Een structurele opvolging van de problemen is er niet, hoewel het Actieplan van de UGent de oprichting van een Meldpunt Ongelijke Kansen voorziet voor de toekomst. Personeelsleden kunnen voor meldingen/klachten over de werksituatie, de arbeidsbetrekkingen en de rechtspositieregeling bovendien terecht bij de afdeling Personeelsbeleid. Voor meldingen/klachten in verband met psychosociale aspecten van het werk en geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt bovendien samengewerkt met een externe preventieadviseur (AristA). Tevens worden er twee vertrouwenspersonen (een man en een vrouw) aangesteld. Momenteel loopt de procedure voor de interne aanwerving van deze vertrouwenspersonen. De taken zullen uitgevoerd worden binnen de huidige aanstelling en naast het huidige takenpakket. Afhankelijk van wie de taak zal uitvoeren en van het profiel van deze persoon, zal verwacht worden dat een extra opleiding gevolgd wordt.

Personeelsleden kunnen zich richten tot twee vertrouwenspersonen die aangesteld zijn voor geweld, pesterijen en seksueel gedrag op het werk. Momenteel worden stappen ondernomen om de klachtenprocedure te vernieuwen en in deze nieuwe procedure zal onder andere een opleiding voor de vertrouwenspersoon worden voorzien. Hierdoor zouden klachten sneller gemeld en behandeld kunnen worden. Het type klachten wordt vermeld in de jaarverslagen van de UGent. De beleidscel Diversiteit en Gender zal in de toekomst de meldingen structureel opvolgen om het beleid indien nodig eraan aan te passen. Personeelsleden kunnen via de website de contactgegevens van de vertrouwenspersoon opzoeken. Heel wat personeelsleden lijken echter de weg naar de vertrouwenspersonen niet te vinden.

Studenten kunnen zich richten tot ombudspersonen binnen de faculteit. De meldingen worden reeds enige tijd structureel opgevolgd. Studenten met een functiebeperking kunnen tevens terecht bij het Begeleiding van Studenten met een functiebeperking (BSH), dat de rol van bemiddelaar kan opnemen.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

2.1. Gender

In het kader van het ESF-VLIR-project 'Equality Guide' werd een enquête gehouden bij laatstejaarsstudenten om na te gaan of mannelijke en vrouwelijke studenten anders tegen een academische carrière aankijken en welke initiatieven de UGent zou kunnen nemen om eventuele verschillen tegen te gaan.

De UGent stelde op basis van de beleidsaanbevelingen (n.a.v. het UGender-project) een genderactieplan op. Het actieplan houdt gerichte acties in die de genderthema-tiek aan de UGent aanpakken. Daarnaast maakt gender ook deel uit van het algeme-ne diversiteitsbeleid. Zo stelt het actieplan dat de UGent zich wil profileren als een gezinsvriendelijke universiteit die de zichtbaarheid van vrouwen wil verhogen, alsook wil zorgen voor vrouwelijke rol-modellen. Zo wordt er onder andere een sensibiliseringsplan gevoerd om vergadermomenten op gezinsonvriendelijke uren tot een minimum te beperken.

In december 2008 werd door de beleidscel een screeningsinstrument ontworpen dat toelaat teksten, vacatures en beeldmateriaal te screenen op eventuele gen-derongelijkheden. Dit instrument wordt in de vorm van een brochure verspreid onder de personeelsleden. Daarnaast voeren de medewerkers van de beleidscel screenings uit op reglementen en beleidsteksten van de UGent. Ondanks het feit dat de reglementen ter bevordering en aanstelling voor alle personeelsleden toe-gankelijk zijn via de website, bleek uit de UGender-enquête dat de criteria niet voldoende transparant zijn. De universiteit wil dan ook werken aan een transparanter loopbaanbeleid met objectieve en duidelijk communiceerbare criteria voor selectie en promotie. Het Genderactieplan stelt dat vacatures dienen opengetrok-ken te worden en dat ieder dossier voor benoemingen en bevorderingen een speci-ale rubriek behoeft waarin elke vorm van werkonderbreking kan beschreven wor-den. Een systematische exitbevraging van alle uitstromende personeelsleden kan nieuwe pijnpunten blootleggen.

De beleidscel Diversiteit en Gender voert een mentoringproject (Menza) uit dat zich richt tot jonge vrouwelijke wetenschappers. Daarnaast zal hen in de toekomst ook communicatietraining aangeboden worden. De beleidscel pleit bovendien voor een hogere nadruk op de kwaliteit van artikels in plaats van de kwantiteit en eist aandacht voor loopbaanonderbreking in het kader van zwangerschapsverlof en/of ouderschapsverlof.

Het Genderactieplan bepaalt ook dat er parkeerplaatsen worden voorzien voor zwangere personeelsleden alsook dat mechanismen dienen uitgewerkt te worden opdat vervanging van vrouwelijke en langdurig zieken mogelijk wordt. Voor per-soneelsleden zonder loketfunctie zijn thuiswerkdagen en glijdende werkuren be-

spreekbaar, al bestaat hierover (nog) geen officiële regelgeving. De UGent beschikte al over twee kinderdagverblijven die openstaan voor alle personeelsleden. De werkgroep Kinderopvang onderzoekt de mogelijkheid om nog een aantal kinderdagverblijven te openen. De nieuwe kinderdagverblijven bevinden zich dichtbij of op de sites van de verschillende faculteiten, zodat ze voor de personeelsleden vlot toegankelijk en gemakkelijk bereikbaar zijn. Deze werkgroep onderzoekt momenteel ook de mogelijkheid om een strijkdienst aan de personeelsleden aan te bieden.

De personeelsleden, zowel AP als ATP, van de UGent kunnen ouderschapsverlof opnemen (100%, 50% of 80%) of deeltijds werken.

2.2. Alloctonen

2.2.1. Definitie

De UGent volgt hierbij volledig het advies van de Vlaamse Onderwijsraad met betrekking tot de registratie van kansengroepen (15 april 2008): “Een allochtone student(e) is een student(e) die een hoofdverblijfplaats heeft in België op het moment van de inschrijving/registratie; minstens een ouder of minstens twee grootouders heeft die de Belgische nationaliteit niet bezit of bezat bij de geboorte (uitgezonderd Nederlanders, Fransen enz.); en minstens twee jaar secundair onderwijs gevolgd heeft in België.”²⁴ Wel maakt ze voor haar beleid een onderscheid tussen allochtone studenten en internationale studenten.

2.2.2. Initiatieven

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

De UGent wil zowel haar personeel als haar studenten gevoelig maken voor de problematiek door middel van de antidiscriminatieverklaring. Daarnaast waren er voor ATP-leden van de UGent in 2008 vier opleidingen rond diversiteit mogelijk: *Diversiteit*, *Diversiteit/Communicatie*, *Diversiteit/Culturele variabiliteit*, en *Diversiteit/Racisme en vooroordelen*.

In 2009 ging de beleidscel Diversiteit en Gender van start met workshops ‘interculturele communicatie’. Tijdens deze workshops wordt ingegaan op culturele verschillen en hoe die tot uiting kunnen komen in communicatie. Deze workshop zal zich richten tot studie-trajectbegeleiders, monitoraten en andere personeelsleden die regelmatig in contact komen met studenten uit kansengroepen.

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

De adviesgroep Etnisch Culturele Minderheden van de UGent wil in de nabije toekomst onder meer de registratie van allochtone studenten verbeteren, *good practices* inventariseren en het vak Academisch Nederlands voor alle studenten aanbieden. De beleidscel Diversiteit en Gender startte in het academiejaar 2009-2010 verschillende acties op die zich richten op de in- en doorstroom van allochtone

24 | <http://www.vlor.be/bestanden/documenten/rho-advoo5-0708.pdf>, p.7

studenten en internationale studenten. In de studentenhomes aan de UGent werden gebedsruimten voorzien voor allochtone studenten. Verder kunnen studenten zich richten tot zowel mannelijke als vrouwelijke studentenartsen en elke faculteit beschikt over een monitoraat met zowel studie- als trajectbegeleiders. Deze begeleiders zorgen voor één-op-één hulp voor de studenten. De monitoraten zijn laagdrempelig en gemakkelijk toegankelijk. Ze worden duidelijk aangegeven op de websites van de verschillende faculteiten en worden aan het begin van elk academiejaar extra in de kijker gezet.

Vanaf maart 2009 werden toeleidingsinitiatieven genomen naar de allochtone gemeenschap in Gent toe, onder meer via de organisatie van informatiesessies voor allochtone leerlingen uit het secundair onderwijs (en hun ouders). Er werd eveneens gewerkt aan ouderbetrokkenheid: het doel was ouders van leerlingen uit etnisch-culturele minderheden te sensibiliseren over de toekomstmogelijkheden die het hoger onderwijs voor hun kinderen kan bieden. Via groepsgesprekken met ouders in buurtcentra, moskeeën, allochtone verenigingen enz. werden niet alleen de studiemogelijkheden belicht, maar werd ook gewezen op het belang van voortstuderen. Tijdens de vastenmaand Ramadan 2009 organiseerde de beleidscel groepsgesprekken met ouders in Gentse moskeeën.

Wat betreft doorstroom werkt de beleidscel in samenwerking met de lerarenopleiding een tutoringproject uit. De studenten uit etnisch-culturele minderheden die starten met een bacheloropleiding, zullen een tutor toegewezen krijgen. De tutor zal hen helpen bij de academische integratie.

Vanaf oktober 2009 ging de UGent van start met Mentoring voor vluchtelingen en anderstalige nieuwkomers. Dit project werd opgezet en begeleid door de beleidscel Diversiteit en Gender van de UGent, in samenwerking met Vluchtelingenwerk Vlaanderen. Het doel is dat ouderejaarsstudenten (2Ba, 3Ba of Ma) de nieuwe student wegwijs maken in de instelling (bib, resto's, leslokalen), hem/haar ondersteuning bieden bij het verwerken van de leerstof (tips bij het schrijven van een paper, gebruik elektronisch leerplatform, groepswerk) en gezamenlijke activiteiten organiseren.

Met sensibiliseringsacties in secundaire scholen, moskeeën en buurtcentra beoogt de beleidscel een hogere instroom van etnisch-culturele minderheden in het hoger onderwijs. Rolmodellen en tutoren inzetten bevordert daarnaast de academische integratie van allochtone eerstejaarsstudenten. De acties die opgezet worden door of in samenwerking met de beleidscel Diversiteit en Gender worden door de medewerkers ervan opgevolgd. De vooruitgang wordt via de werkgroep gerapporteerd aan het bestuur van de UGent en opgenomen in het jaarverslag van de beleidscel.

De beleidscel Diversiteit en Gender wil allochtone studenten meer op de voorgrond plaatsen door het creëren van rolmodellen. In het nieuw ontwikkelde screenings-instrument worden tips gegeven om allochtone studenten en personeelsleden correct in beeld te brengen.

Tot slot kunnen alle studenten van de UGent terecht bij de monitoraten voor extra begeleiding. De studie- en trajectbegeleiders krijgen onder meer vorming met betrekking tot diversiteit en interculturele communicatie.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

De beleidscel Diversiteit en Gender van de UGent richt zich momenteel enkel op studenten van allochtone afkomst, maar plant in de toekomst zich ook toe te leggen op de problematiek van allochtone personeelsleden. De UGent heeft op de webpagina met vacatures de volgende formulering opgenomen: “De Universiteit Gent wil graag dat haar personeelsbestand een afspiegeling is van onze maatschappij. De UGent werkt daarom aan een uitgebalanceerd diversiteitsbeleid en moedigt iedereen, ongeacht geslacht, afkomst of functiebeperking, van harte aan te solliciteren.”²⁵

2.3. Functiebeperkingen

De UGent volgt wat betreft de definitie van functiebeperkingen de VLOR-adviezen. Zowel zichtbare als niet-zichtbare functiebeperkingen worden in rekening gebracht. Iedereen die op het inschrijvingsformulier aankruist dat ze een functiebeperking (motorische, visuele of auditieve beperking, leerstoornis, chronische ziekte, geestelijk gezondheidsprobleem enz.) hebben en/of aankruisen dat ze ingeschreven zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), wordt geregistreerd.²⁶

De dienst voor studenten met een functiebeperking (BSH) staat open voor studenten die wensen te studeren aan de Universiteit Gent, de Arteveldehogeschool, de Hogeschool Gent, de Hogeschool West-Vlaanderen, Kaho Sint-Lieven en de Hogeschool voor Wetenschap en Kunst, campus Gent. De medewerkers van BSH volgen de aanvragen en toekenningen van studenten met een bijzonder statuut op. Ze houden cijfers bij van studenten met een functiebeperking en geven hierover toelichting in verschillende organen.

Het actieplan van de beleidscel Diversiteit en Gender stelt dat de totale gemeenschap van de UGent gesensibiliseerd moet worden voor studenten met een functiebeperking, dat er rolmodellen gecreëerd zullen worden, dat de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen dient verbeterd te worden en dat compenserende software dient aangekocht te worden voor studenten met dyslexie en andere leer/leesstoornissen.

²⁵ | <http://www.ugent.be/nl/nieuwsagenda/vacatures>

²⁶ | <http://www.vlor.be/bestanden/documenten/rho-advoo5-0607.pdf>

nissen. Extra aandacht zal daarbij gaan naar studenten met auditieve beperkingen door middel van gerichte 'toeleidingsacties' (contacten met scholen voor studenten met auditieve beperkingen, ter beschikking stellen van doventolken of andere ondersteuning bij inschrijvingsgesprekken enz.). Daarnaast wordt een basiscursus Vlaamse Gebarentaal voor personeel georganiseerd. Vanaf 2009 kocht de beleidscel ondersteuningsmiddelen (bijv. pc's, sprint(o) Plus-software) aan waarvan studenten tijdens hun studies en/of examens gratis gebruik kunnen maken. Bovendien kunnen studenten hun studiemateriaal laten digitaliseren, zodat de software optimaal benut kan worden.

Tijdens het academiejaar 2009-2010 werd een documentaire *Studeren met dyslexie* gemaakt over studeren met dyslexie. In deze documentaire, beschikbaar op www.dyslexie.ugent.be, komen een aantal oud UGent-studenten met dyslexie aan bod. Zij behaalden een universitair diploma en oefenen nu zeer uiteenlopende, boeiende jobs uit. Ze getuigen over de vooroordelen en moeilijkheden waarmee ze tijdens hun studies geconfronteerd werden en hoe ze die overwonnen hebben. De getuigenissen worden afgewisseld met toelichtingen van deskundigen die op een duidelijke manier schetsen waar het onderzoek inzake dyslexie vandaag staat. Deze documentaire zal aan bod komen in lessen en tijdens de docententraining, zodat studenten en personeelsleden meer informatie krijgen over de dyslexithematiek.

Naast de acties van de beleidscel Diversiteit en Gender voorziet de UGent verschillende specifieke maatregelen:

- **Introducties:** Op vraag van de student kan de dienst BSH de student introduceren zowel naar lectoren als naar medestudenten toe. Naast algemene informatie over de functiebeperking wordt heel informatie doorgegeven betreffende de individuele student die relevant is voor de omgeving.
- **Vervoer:** De universiteit voorziet aangepast vervoer van en naar de lessen waarvan studenten met een (tijdelijke) verminderde mobiliteit gebruik kunnen maken.
- **Studie- en examenfaciliteiten:** Wie een functiebeperking heeft, komt in aanmerking voor faciliteiten. BSH verschaft informatie over de verschillende aanvraagprocedures.
- **Diagnostiek Dyslexie - Dyscalculie:** BSH kan (her)testen op een leerstoornis.
- **Huisvesting:** Twee universitaire studentenhomes hebben een aantal kamers/studio's op het gelijkvloers voor studenten met een functiebeperking.
- **Omkadering:** BSH werkt sinds een aantal jaar met omkaderingsgroepen in de homes waar studenten met een functiebeperking gehuisvest zijn. Een omkaderingsgroep bestaat uit studenten die in dezelfde home of op dezelfde verdieping wonen als de student die assistentie nodig heeft. Via een beurtroelsysteem wordt de dienstverlening rond het wonen op een studentenhome verzekerd, behalve tijdens de weekends, verlofdagen en vakantieperiodes. Concreet kan dit inhouden: boodschappen doen, hulp bij eten, jas aandoen enz.

2.4. Werkstudenten

De werkstudenten zijn opgenomen als doelgroep in het actieplan van de beleidscel Diversiteit en Gender. Er bestaat nog geen netwerk, organisatie of centrum, noch opgesplitste statistieken, maar deze vormen plannen voor de toekomst.

De Faculteit Rechten van de UGent heeft een programma uitgewerkt voor werkstudenten. De beleidscel Diversiteit en Gender onderzoekt of een algemeen programma voor werkstudenten aangewezen en uitvoerbaar is. Ze onderzoekt tevens mogelijke initiatieven met betrekking tot een werkstudentenprogramma en afstandsleren. In 2009 gingen hiervoor twee pilootprojecten van start (in de faculteiten Economie en Bedrijfskunde, en Psychologie en Pedagogische Wetenschappen).

3|Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. Onderwijs

Diversiteit komt als thema op diverse plaatsen in het curriculum aan bod. In de eerste plaats biedt de UGent een vrij te kiezen minor 'Cultuur en diversiteit' aan in de faculteit Letteren en Wijsbegeerte. Daarvan worden bepaalde opleidingsonderdelen ook aangeboden in andere faculteiten. De minor is nergens preferentieel in BA-opleidingen opgenomen, maar kan wel gekozen worden in opleidingen waar er vrije keuze is en waar dit door de opleiding in kwestie is goedgekeurd. Deze minor bevat de volgende cursussen: *Culturele antropologie*, *Kwalitatieve methodologie*, *Gender en diversiteit*, *Seksualiteit en globalisering*, *Vergelijkende religiestudies* en *Multiculturalisme en multiculturele samenlevingen*. Diversiteit als onderwerp kan ook aan bod komen in algemene vakken zoals *Antropologie*, aangeboden in verschillende richtingen.

Er is geen expliciete aanstelling of financiering voorzien. Opleidingsonderdelen over diversiteit worden gedoceerd door benoemde docenten in reguliere vakgebieden en door tijdelijk personeel. In 2008-2009 werd een Leerstoel 'Gender en diversiteitsstudies' ingericht (20%) middels externe financiering (ministerie van Gelijke Kansen en van Onderwijs). Het mandaat wordt van 2009-2010 tot 2011-2012 gecontinueerd met middelen van de faculteit Letteren en Wijsbegeerte.

Het thema Gender maakt niet enkel een vast onderdeel uit van de opleiding 'Cultuur en diversiteit', het wordt ook specifiek opgenomen in de vakken *Media en Gender* (keuzevak in MA Communicatiewetenschappen), *Recht en Gender* (keuzevak MA Criminologie en Rechten) en in het *Onderzoeksseminarie Gendersgeschiedenis* (keuzevak Master Geschiedenis, Kunstwetenschappen). In 2010-2011 werd ook een verdiepende interdisciplinaire *PhD Gender Research Seminar* ingericht (3 credits) binnen het kader van de UGent Doctoral Schools.

3.2. Onderzoek

De leerstoel 'Gender en Diversiteit' heeft vooral betrekking op een onderwijsopdracht (20%), maar er bestaan verschillende initiatieven om onderzoek naar diversiteit te stimuleren. Het centrum Diversiteit en Gender heeft een ronde van facultaire initiatieven georganiseerd ('Diversiteit in de faculteit') waaruit projecten zullen geselecteerd worden die zich voor diversiteit inzetten. Ook de Onderzoeksradaad van de UGent steunt onderzoek naar diversiteit in tal van haar gefinancierde projecten. Tot slot is dit jaar voor de tweede maal, in samenwerking met Amnesty International, een Amnesty-leerstoel toegekend.

Het Centrum voor Interculturele Communicatie en Interactie (CICI) in de Faculteit Letteren en Wijsbegeerte aan de UGent is in 2000 gestart als een onderzoeksgroep met aandacht voor fundamenteel onderzoek en voor implementatie in het culturele veld. In dat laatste geval werden reeds opdrachten van beleidsondersteunend onderzoek uitgevoerd en wordt geregeld in het maatschappelijke veld opgetreden. CICI verenigt onderzoekers met een diversiteit aan specialismen en vakgebieden, allemaal op het snijvlak van identiteit, interculturaliteit en diversiteit.

IV



Universiteit Hasselt

1 | Structureel beleid

1.1. Strategie

Tot 2008 was het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan de UHasselt sterk doelgroepgericht. Zij voerde tot dan toe een impulsbeleid dat zich, naar het personeel toe, hoofdzakelijk op de doelgroep 'vrouwen' richtte en, naar studenten toe, op de doelgroep 'etnische minderheden'. Tijdens het academiejaar 2008-2009 werd de focus verlegd: de meerwaarde van diversiteit en een inclusieve benadering werden de uitgangspunten van de visie op diversiteit en alle talenten dienden aangesproken te worden. Dit sluit echter niet uit dat kansengroepen geïdentificeerd zijn en dat in bepaalde gevallen gerichte initiatieven genomen worden, zowel naar instroom, doorstroom als uitstroom.

1.2. Visie

Met betrekking tot diversiteit werd binnen de Associatie Universiteit Hogescholen Limburg (AUHL) in oktober 2008 een gemeenschappelijke visietekst goedgekeurd. Hierin wordt diversiteit als een meerwaarde gezien binnen een inclusief en talentgeoriënteerd onderwijsbeleid. Daarnaast legt de UHasselt in haar opdrachtverklaring²⁷ de nadruk op een diversiteitsbeleid dat zowel geldt voor studenten als voor personeel.

1.3. Doelstellingen

De UHasselt stelt zich tot doel een mainstreamingsbeleid te voeren waarbij het diversiteitsperspectief en de beleidsvisie van de instelling op diversiteit door alle actoren gedragen wordt. Momenteel gebeurt het beleidsvoorbereidend werk om deze visie te vertalen naar een onderbouwd en geïntegreerd beleid. Er wordt ruime

27 | <http://www.uhasselt.be/UH/nl/OverUHasselt/beleid/Opdrachtverklaring.html>

aandacht besteed aan het systematisch verzamelen en analyseren van de gegevens om wetenschappelijk inzichten in de fenomenen te verkrijgen.

Een aantal acties en maatregelen die werden ingevoerd zijn structureel ingebed. Dit laatste is vooral het geval voor het personeelsbeleid en voor de maatregelen ter bevordering van de combinatie gezin-arbeid. Naar studenten toe zijn ook doelstellingen geformuleerd naar instroom, doorstroom en uitstroom. Bij alle doelstellingen vormt een inclusieve benadering het uitgangspunt. Dit sluit niet uit dat een aantal acties zich naar een specifieke groep richten.

1.4. Structurele initiatieven

1.4.1. 2002-2005

In 2002 werd aan het Limburgs Universitair Centrum (LUC) een Commissie Gelijke Kansen opgericht en goedgekeurd door de Raad van Beheer.

In het *Gelijkekansenrapport 2005* werd gerapporteerd dat de Commissie aan werkzaamheid had ingeboet en gereactiveerd diende te worden. De redenen hiervoor werden gezocht in de afwezigheid van structurele financiering en het feit dat het teveel steunde op de inzet van individuen. Dit betekende echter niet dat de gelijkheidsdynamiek op structureel vlak volledig verdwenen was. Zo worden aan de UHasselt al sinds jaren gegevens in naar geslacht opgesplitste statistieken bijgehouden. Een andere aanbeveling uit het eerste VLIR-Gelijkekansenrapport, namelijk het opzetten van netwerken voor vrouwen, stond hoog op de agenda en zou door middel van de UHasselt-module in het VLIR-EQUAL-project uitgewerkt worden.

1.4.2. 2005-2010

In 1996 werd aan UHasselt het instituut SEIN opgericht ter bevordering van onderzoek en dienstverlening rond gelijke kansen. Op basis van de ontwikkelde expertise wees de Vlaamse overheid in 2001 de uitbouw van het Steunpunt Gelijke Kansenbeleid toe aan het consortium UHasselt/SEIN en de Universiteit Antwerpen. In 2006 werden nieuwe offertes uitgeschreven voor de steunpunten en het consortium werd verlengd tot 2012. In het nieuwe consortium zijn onderzoekers van alle Vlaamse universiteiten betrokken.

De huidige vicerector onderwijs, bevoegd voor het diversiteits- en gelijkheidskansenbeleid op instellingsniveau, wil het impulsbeleid rond diversiteit en gelijke kansen op een onderbouwde wijze verankeren in de instelling. Hiervoor wordt een nieuw planningsproces doorlopen.

Naar aanleiding van zijn pensionering en zijn gedrevenheid voor de democratisering van het hoger onderwijs werd met financiële ondersteuning van de NV Concentra de bijzondere prijs 'Erebeheerder Willy Goetstouwers' ingesteld. Deze prijs

wordt toegekend aan een student (of een groep studenten) of een medewerker (of groep medewerkers), die door inzet of acties de deelname van ondervertegenwoordigde groepen jongeren aan het hoger onderwijs hebben bevorderd.

Systematische ondersteuning van afgestudeerden bij het vinden van een baan behoort niet in eerste instantie tot de taak van de universiteit, maar vooral afgestudeerden met een zwakke sociale achtergrond en geringe netwerken lopen de kans in de buitenbaan terecht te komen. Daarom voorziet UHasselt voor al haar afgestudeerden een sollicitatietraining. Sinds 2006-2007 gebeurt dit door de dienst studentenvoorzieningen.

In 2007 en in 2008 werd door het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het programma 'manager van diversiteit' het project Summer University (SU) goedgekeurd. De SU bestaat uit een intensieve training, gekoppeld aan de begeleiding door een persoonlijke mentor uit de beroepswereld. De SU richt zich op de diverse doelgroepen, naargelang gender, afstudeerrichting en etniciteit.

1.4.3. Financiering

Het gelijkekansenbeleid is een formele bevoegdheid van de vicerector onderwijs. Op de werking wordt ook een stafmedewerker gefinancierd, die de vicerector ondersteunt en acties coördineert. Daarnaast is er UHasselt-financiering voor de directeur (voltijds ZAP) van SEIN, met als opdracht fundamenteel en beleidsondersteunend onderzoek te verrichten rond diversiteit, gelijke kansen en inclusie.

Door middel van derde-geldstroomprojecten worden acties ge(co)financierd, voornamelijk op het vlak van dienstverlening. Voorbeelden hiervan zijn:

- Zomercursus 'Manager van je loopbaan' voor het ondersteunen van de uitstroom met Vlaamse projectsubsidie 'Managers van diversiteit';
- Meter/peterwerking voor allochtone eerstejaarsstudenten. Pilotproject ontwikkeld met Vlaamse subsidie 'Managers van diversiteit';
- Tutorproject in secundaire scholen met steun van de Koning Boudewijnstichting;
- Participatie in het project 'Equality Guide - HR instrumenten voor gelijke kansen aan universiteiten'. Als lid van de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen blijft de UHasselt mee zoeken naar subsidiëring voor een vervolg op dit project.

Financiering door middel van onderzoeksfondsen:

Er wordt gezocht naar een mogelijke synergie met het wetenschappelijk onderzoek binnen SEIN. Op dit ogenblik zijn er bij SEIN drie doctoraatsbursalen die werken rond diversiteit, gelijkheid en inclusie. Daar de nieuwe directeur pas aangesteld is in januari 2009 en twee van de drie bursalen midden 2009 starten of gestart zijn, bevindt dit zich nog in een exploratieve fase.

Ter voorbereiding van de opmaak van de beheersovereenkomst in het kader van het Aanmoedigingsfonds werd in 2008 het strategisch plan 'Sturen op Succes' (StOS) goedgekeurd. De principes hierin waren decentralisatie van doelstellingen met een actieplan naar de opleidingen en het monitoren van de inspanningen. Er werd een stuurgroep geïnstalleerd, waarin iedere faculteit via een ZAP-medewerker vertegenwoordigd was om de beheersovereenkomst voor te bereiden.

In september 2008 werd tussen de UHasselt en de Vlaamse Regering de beheersovereenkomst 2008-2010 in het kader van het Aanmoedigingsfonds ondertekend. Zoals gevraagd, werden hierin doelgroepen benoemd. In de overeenkomst zijn de doelgroepen voor de UHasselt beperkt tot allochtone studenten en studenten uit sociaal-economisch zwakke milieus. Acties richten zich op in-, door- en uitstroom en er worden initiatieven voorzien met betrekking tot wetenschappelijke onderbouwing.

De huidige verantwoordelijken voor diversiteitsbeleid willen ruime aandacht besteden aan analyse/onderzoek en het systematisch verzamelen van kennis en informatie. De meerwaarde van diversiteit en een inclusieve benadering zijn de uitgangspunten en alle talenten zouden moeten aangesproken worden (zie verder).

Financiering door middel van het Universiteitsfonds:

De 'Leerstoel Ererector prof. dr. L. Verhaegen' werd door het Universiteitsfonds Limburg aan de Universiteit Hasselt ingesteld om, in herinnering aan stichtend rector Louis Verhaegen, een blijvende bijdrage aan de onderwijsvernieuwing te verzekeren. Voor het academiejaar 2007-2008 werd in het kader van deze leerstoel een studiedag georganiseerd met als titel: 'Samen werken aan gelijke onderwijskansen voor allochtonen'.

Voor het academiejaar 2008-2009 werd Dr. Piet Van Avermaet van het steunpunt Diversiteit en Leren van de UGent op de leerstoel aangesteld. In dit kader organiseerde de UHasselt in samenwerking met hem en zijn medewerkers een studienamiddag 'Omgaan met diversiteit in het onderwijs - alle talenten aanspreken'. Er is tevens een externe adviesfunctie bij de uitwerking van het nieuwe diversiteitsplan voor de instelling voorzien.

Financiering op Associatieniveau:

Het voeren van een diversiteitsbeleid veronderstelt kennis van en inzicht in de populatie. Om de doelstellingen van het gelijkheidskansenbeleid en de doelstellingen van de beheersovereenkomst van het Aanmoedigingsfonds op te volgen, registreert de UHasselt de kansengroepen in het onderwijs. Hiermee liep zij voorop op het advies van de VLOR terzake, daar er sedert het academiejaar 2006-2007 een gemeenschappelijke registratie afgesproken werd tussen de universiteit en de hogescholen

van de Limburgse associatie. De gemeenschappelijke verwerking van deze gegevens gebeurde van 2007 tot 2009 door middel van een PWO-project van de XIOS hogeschool.

1.5. Beleidscommunicatie

De website van UHasselt voorziet in de communicatie omtrent gelijke kansen en diversiteit, dit zowel voor de algemene beleidscommunicatie alsook onderzoek (SEIN) en onderwijs.

1.6. Klachtenbehandeling

Aan de UHasselt bestaat een meldpunt voor problemen rond gelijke kansen via een link op de website. Ook is er een vertrouwenspersoon aangesteld waar zowel personeel als studenten met een klacht inzake gelijke kansen en/of diversiteit terecht kunnen. In de praktijk komen de studenten niet bij deze vertrouwenspersoon terecht, maar gaan zij naar de ombudspersonen, de onderwijskundigen of de maatschappelijk assistent. De vertrouwenspersoon volgde een opleiding bij haar in-functie-treding en zij volgt bijscholing onder de vorm van terugkomdagen.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

Naar aanleiding van het gelijkekansenbeleid werd een diversiteitsplan 2006-2008 opgesteld. Hierin werden de volgende doelgroepen benoemd: vrouwen, anderstalige studenten, studenten met een functiebeperking, topsportstudenten en werkstudenten.

Onderbouwen

Op basis van registratie, opvolging en wetenschappelijk onderzoek wenst de UHasselt haar diversiteitsbeleid te onderbouwen. In 2009 is hiervoor de registratie op punt gesteld met zowel instroom- als doorstroomindicatoren in een werkbare databank. Ook werd een onderzoeksopdracht gegeven aan het onderzoeksinstituut SEIN. In het voorjaar van 2010 gebeurde een kwantitatieve analyse op instroom- en doorstroomgegevens. In het najaar 2010 volgde een kwalitatieve verdieping om relationele en institutionele mechanismen te identificeren die het studierendement van groepen beïnvloeden.

2.1. Gender

In het Diversiteitsplan 2006-2008 was het gelijkekansenbeleid van de UHasselt vooral gericht op genderongelijkheid binnen het personeel. Sinds 2006 is ook de ondervertegenwoordiging van meisjes in de opleiding informatica een actiepunt.

Een aantal acties uit deze periode zijn structureel geïntegreerd in het personeelsbeleid. Zo is, mede dankzij een VESOC-actieplan, het selectie- en onthaalbeleid ge-

professionaliseerd. Een loopbaanbeleid voor alle jonge wetenschappelijke kaders en vormingsactiviteiten voor ATP maakt sinds 2009 deel uit van een algemeen vormings- en ontwikkelingsbeleid onder de noemer 'Learning@Hasselt University'. In dit kader ontstond 'Vrouwen in Academia: loopbaancoaching voor vrouwelijke academici'.

Bij de laatste benoemingen van de beleidsfuncties van rector en vicerectoren, evenals van voorzitter en ondervoorzitters van de faculteitsraad is een evenwichtige verdeling nagestreefd en gerealiseerd. In het ATP zijn de beperkte loopbaanpaden en het gemis aan transparantie wat betreft carrièremogelijkheden bij het ATP al enige jaren een werkpunt van de UHasselt. Omdat in deze personeelsgroep relatief veel vrouwen zijn tewerkgesteld werd een nieuw ATP-plan uitgewerkt, dat in 2010 in werking trad. De criteria voor aanstelling en bevordering van AP zijn daarentegen reeds transparant en gekoppeld aan een evaluatiesysteem. Er is ondersteuning vanwege onder andere de dienst onderzoekscoördinatie waardoor gegevens van diverse relevante databanken automatisch in het eigen dossier gegenereerd worden.

2.2. Alloctonen

2.2.1. Definitie

Aan de UHasselt wordt een allochtoon gezien als iemand die over een niet-Belgische en niet-Nederlandse nationaliteit beschikt en/of minstens één grootouder heeft langs vader en moeders kant die in een ander land dan België of Nederland geboren is en/of de thuistaal niet exclusief Nederlands is (uitgezonderd Frans, Engels, Duits als tweede of derde taal bij Belgische ouders en grootouders).

2.2.2. Specifieke initiatieven

In 2005 startte het facultair actieplan Bedrijfseconomische Wetenschappen (BEW) met als doel 'het bevorderen van doorstroom van studenten met specifieke drempels en/of studieproblemen'. Het omvatte twee pijlers: extra begeleiding voor studenten van allochtone afkomst en taalbeleid.

In deze context werd in 2006 binnen SEIN het Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen opgericht. In het strategisch plan van dit centrum werd uitgegaan van een doelgroepgericht beleid, met als prioritaire doelgroep de etnische minderheden. Een sociale registratie werd opgezet en een aantal acties werd geïnitieerd (o.a. peter-meter projecten voor allochtone studenten).

In het diversiteitsplan 2006-2008 waren 'anderstalige studenten' de belangrijkste doelgroep. De doelstellingen waren onderzoek op het gebied van (on)gelijke onderwijskansen van etnische minderheden en acties ontwikkelen in het onderwijs om de in-, door- en uitstroom van studenten uit kansengroepen in de Limburgse context te stimuleren.

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

Aan de UHasselt is interculturele communicatie een onderdeel van het opleidingsaanbod binnen Learning@Hasselt University. Op de Onderwijsdag 2009 van de Associatie Universiteit Hogescholen Limburg werd er in samenwerking met het Centrum voor Intercultureel Management en Internationale Communicatie (CIMIC) een workshop *Interculturele communicatie* ingericht. Sinds het academiejaar 2008-2009 organiseert de UHasselt het keuzevak *Interdisciplinaire lessen duurzame ontwikkeling Noord-Zuid*. Dit opleidingsonderdeel biedt rigoureuus interdisciplinair theoretisch en toegepast onderwijs in duurzame ontwikkeling. Het trekt wetenschappelijke debatten op gang over andere culturen, hun endogene kennisstelsel en pluralistische ethische oriëntaties.

De UHasselt heeft verschillende internationale netwerken uitgebouwd. Zo heeft ze meer dan 50 bilaterale akkoorden met diverse landen, waaronder diverse universiteiten en organisaties in het Zuiden. Zowel studenten als professoren zijn actief binnen dit netwerk en maken hierbij onder andere gebruik van de middelen van universitaire ontwikkelings-samenwerking (VLIR-UOS). Zo kunnen studenten jaarlijks in het kader van hun thesis of stage naar het Zuiden trekken met een reisbeurs (ook hier houden ze hun medestudenten op de hoogte van hun ervaringen en betrekken ze de hele groep). Daarnaast werken diverse professoren van de UHasselt samen met universiteiten in het Zuiden, bijv. de samenwerking met Moi University te Kenya betreffende de organisatie van het 'International Gender Symposium' dat plaatsvond van 20 tot 23 januari 2010 in Eldoret.

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

Sinds een drietal jaar voorziet de UHasselt in een meter/peterproject voor eerstejaarsstudenten van allochtone afkomst. Dit bevordert de sociale integratie en de vorming van een informeel steunend netwerk. Verder zal een stilte ruimte voorzien worden waarvan iedereen gebruik kan maken en waarvan de functie ruimer is opgevat dan enkel een gebedsruimte.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten aan de universiteit

Zoals eerder gesteld werkt de UHasselt met een inclusief gelijkheids- en diversiteitsbeleid. In dit kader is een aantal initiatieven niet specifiek gericht op allochtone studenten, maar wordt deze doelgroep hiermee wel bereikt.

Om de instroom van allochtone studenten aan de UHasselt te vergroten, lopen er verschillende projecten:

- Telemachus: lerend netwerk met leerkrachten rond gelijke onderwijskansen;
- Tutor traint talent: studenten ondersteunen leerlingen in het secundair onderwijs bij doorstroom in het ASO en instroom naar hoger onderwijs;

- Hoger onderwijs en thuismilieu bij elkaar brengen: informatieavond voor Turkse en Maghrebijnse studenten en hun ouders;
- Ondersteunen van de studiekeuze van allochtone leerlingen: informatiebijeenkomst voor leerlingen van het Lucerna college Genk;
- Rolmodellen inzetten voor de instroom naar het hoger onderwijs: multicultureel promoteteam hoger onderwijs van Limburg.

Om een betere begeleiding en doorstroom van de (allochtone) studenten te waarborgen, worden aan de UHasselt de volgende projecten opgezet:

- Meter/peterproject voor allochtone studenten in eerste bachelor: ondersteunen van de sociale en academische integratie;
- Bevorderen van de doorstroom door tutoring in eerste bachelor Informatica;
- Bevorderen van de doorstroom door tutoring wiskunde in eerste bachelor BEW;
- Bevorderen van de doorstroom door het aanbieden van academisch Nederlands voor alle studenten in BEW.

Tevens werd in 2009 een raamovereenkomst afgesloten tussen de universiteit en het onderzoeksinstituut SEIN voor onderzoek naar de determinanten van studieresultaten.

d) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

De vacatures voor het academisch personeel en het administratief en technisch personeel worden op de website bekend gemaakt evenals via diverse netwerken.

2.3. Functiebeperkingen

In het diversiteitsplan 2006-2008 werd gesteld dat een registratie van en een beleid voor deze doelgroep nodig was. Vanaf het academiejaar 2006-2007 kunnen studenten bij de inschrijving een formulier invullen waarbij zij aangeven in welke bijzondere omstandigheid zij zich bevinden. Specifieke procedures zijn voor hen voorzien. Sinds 2008-2009 gebeurt er een systematische registratie van studenten met een functiebeperking in overeenstemming met de richtlijnen van de VLOR.

Voor studenten is de procedure 'redelijke faciliteiten voor studenten in bijzondere omstandigheden' van toepassing. Op basis van de melding van bijzondere omstandigheden, met registratie ervan en de nodige documenten/attesten, gevolgd door een intake-gesprek met de sociale dienst, kan een student beroep doen op verschillende faciliteiten. Er zijn een aantal minimumfaciliteiten bepaald. Los van de minimumfaciliteiten kunnen studenten bijkomende faciliteiten aanvragen. De uiteindelijke beslissing met betrekking tot de toegekende faciliteiten wordt genomen door de examencommissie, in overleg met onderwijskundigen en betrokken docenten. De efficiëntie van de toegekende faciliteiten wordt geëvalueerd. Indien er zich problemen voordoen naar aanleiding van de toegekende faciliteiten kunnen de

ombuds- en beroepsprocedures worden gevolgd, zoals bepaald in de onderwijs- en examenregeling. Alle vertrouwelijke informatie wordt bewaard in een individueel dossier en beheerd door het diplomasecretariaat. De student kan dit te allen tijde inkijken.

Wat betreft het personeel gaat het om enkelingen, die via individuele afspraken en begeleiding aangepast werk krijgen. Dit wordt geregeld vanuit de personeelsdienst in samenwerking met de preventiearts.

2.4. Werkstudenten

In het diversiteitsplan 2006-2008 werd opgemerkt dat een registratie van en een beleid voor deze groep ontbrak. Sinds het academiejaar 2006-2007 vallen zij onder de hierboven vermelde procedure 'redelijke faciliteiten voor studenten in bijzondere omstandigheden'. Werkstudenten kunnen aan de UHasselt gebruik maken van enkele minimumfaciliteiten zoals het volgen van lessen en practica in een groep naar keuze en het vervangen van groepswerken door individuele werkstukken indien het doel van de opdracht ook individueel gerealiseerd kan worden. Wegens de grote interesse van werkstudenten voor de opleiding verkeerskunde, biedt deze opleiding aangepast modulair onderwijs.

3| Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. Onderwijs

De UHasselt biedt een gespecialiseerd vak aan over gender en diversiteit, namelijk *Diversity. Gender in economics and management*. Het is een keuzevak binnen BEW. Vanaf 2009-2010 is *Diversity, equality and inclusion in organizations* een verplicht vak voor studenten in het tweede masterjaar Handelsingenieur. Daarnaast biedt de UHasselt ook een aantal vakken aan waarin aspecten van diversiteit aan bod komen: *Algemene en Economische Sociologie*, *Sociologie* en *Innovatief Human Resources Management*.

3.2. Onderzoek

Diversiteit is geïdentificeerd als één van de onderzoeksspeerpunten van de UHasselt binnen SEIN. SEIN, Identity, Diversity & Inequality Research genereert fundamenteel en beleidsrelevant onderzoek rond diversiteit. Het onderzoek weerspiegelt zowel de economische als de sociale en ethische uitdagingen die gekoppeld zijn aan diversiteit. Het situeert zich binnen drie domeinen: (1) diversiteit, gelijkheid en inclusie in arbeid en organisaties, (2) diversiteit, gelijkheid en inclusie in onderwijs, en (3) diversiteit, gelijkheid en inclusie in de samenleving. SEIN coördineert een regionaal onderzoeksnetwerk 'Diversity in organisations' gebaseerd in Vlaanderen (UHasselt, K.U.Leuven, Universiteit Antwerpen), Nederland (Universiteit van Tilburg, Radboud Universiteit Nijmegen) en Wallonië (Université de Liège).



1 | Structureel beleid

1.1. Strategie

Binnen de Vrije Universiteit Brussel wordt gewerkt volgens het principe van Inclusieve Redelijke Flexibiliteit.

Sinds het ontstaan van de universiteit is er bijzondere aandacht geweest voor specifieke doelgroepen bij studenten, met name werkstudenten, topsporters, studenten met een handicap en studenten met bestuursmandaten. Doorheen de jaren is de werking naar deze studenten meer gemainstreamd en zijn vormen van specifieke dienstverlening deel geworden van de algemene dienstverlening voor alle studenten. Na het opstarten van een diversiteitswerking via het Diversiteitsforum van 2003 tot en met 2007, is het beleid ten aanzien van studenten volledig inclusief geworden. Een centraal punt hierin is de inclusiviteit van examen- en onderwijsactiviteiten, dat geregeld is via het algemeen examen- en onderwijsreglement, en waar alle studenten zich kunnen op beroepen via de contactpersonen binnen de dienst studieadvies. Uitgebreide info hieromtrent vindt men terug op de betreffende webpagina's.

1.2. Visie

De beleidsprioriteiten werden vastgelegd in de 'Diversiteitsverklaring'.²⁸ Vanuit de visie dat iedereen beter wordt van verscheidenheid, wil de Vrije Universiteit Brussel een beleid voeren dat niet enkel de diversiteit in onze samenleving aanvaardt, maar ook actief alles in het werk stelt om iedereen gelijke kansen te geven. Daarom stelt deze instelling zich tot doel de verscheidenheid in de samenleving positief te benaderen, zowel in haar studieprogramma's als op het vlak van haar studenten-

28 | <http://www.vub.ac.be/diversiteit/downloads/diversiteitsplan.pdf>

beleid en personeelsbeleid en dit door gelijke kansen te garanderen voor iedereen, zonder onderscheid op grond van geslacht, sociale of etnische afkomst, levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap. Om deze doelstelling in de praktijk om te zetten, werden/worden maatregelen genomen die zodanig geformuleerd worden dat ze regelmatig en aan de hand van kwantificeerbare gegevens zouden worden geëvalueerd. Vertrekkend vanuit deze beleidsprioriteiten werd door het Diversiteitsforum een diversiteitsplan uitgewerkt. Het Diversiteitsplan 2005-2006, met een reeks uiteenlopende voorstellen naar personeel en studenten, werd in juni 2005 door de Raad van Bestuur goedgekeurd.

1.3. Structurele initiatieven

1.3.1. 2002-2005

In het gelijkheidskansenrapport van 2005 werd vastgesteld dat de VUB sinds 2002 een grote stap voorwaarts gezet had wat betreft haar gelijkheidskansenbeleid. Bestond er in 2002 nog geen structurele inbedding, dan werden de structurele ondersteuning en uitbouw van gelijke kansen vanaf 2003 door een Diversiteitsforum ondersteund. De voorzitter van dit forum, Prof. Dr. Machteld De Metsenaere, was eveneens directeur van het Centrum voor Vrouwen-studies. Dit Centrum, dat in 1987 werd opgericht, bestudeert onderwerpen die te maken hebben met gender en diversiteit, promoot de aanwezigheid van vrouwen en andere minderheidsgroepen, en volgt de aanwezigheid van die groepen, in het bijzonder van vrouwen, aan de universiteit op.

In maart 2005 werd de naam van dit onderzoekscentrum uitgebreid naar Centrum voor Vrouwenstudies en Diversiteitsonderzoek om zo uiting te geven aan de verbrede wetenschappelijke belangstelling van de academici die aan dit centrum verbonden waren.²⁹ In 2007 werd de naam nogmaals gewijzigd in RHEA-Centrum Gender en Diversiteit om ook de inhoudelijke verschuivingen van vrouwen- naar genderstudies beter te verwoorden.

1.3.2. 2005-2010

Het Diversiteitsforum was in functie tot 2007. De opdracht van dit forum was het formuleren van voorstellen ten behoeve van beleid en onderzoek, wat resulteerde in het Diversiteitsplan 2005-2006. De voorzitter van het Diversiteitsforum fungeerde de facto als rectoraal adviseur Gelijke Kansen. Ondertussen werd eveneens een Diversiteitsbureau (Divbureau) opgericht om de coördinatie met de VUB-administratie en de Associatie te verzekeren en advies uit te brengen over het gevoerde beleid. Lief Van de Perre werd als stafmedewerker Diversiteit aangesteld en werd ondergebracht bij de dienst Studentenbeleid. Dit Divbureau evalueerde in 2006 de implementatie van het Diversiteitsplan 2005-2006 en formuleerde op basis van deze evaluatie het Beleidsplan 2006-2007.

²⁹ Voor de werking van dit Diversiteitsforum verwijzen we naar het Gelijkekansenrapport 2005, p. 20-21.

De structuren die werden opgezet, dienden het basisprincipe van 'Inclusieve diversiteit' ('maximaal en redelijk rekening houden met verschillen tussen mensen') om te zetten in een beleid dat een combinatie was van een specifiek en een geïntegreerd gelijkheidsbeleid. Het gevolg hiervan was de werking van specifieke organen (Divforum, divcom en stafmedewerker) én van een mainstreamingbeleid (integratie in gehele beleidsproces). De specifieke organen dienden het beleid te versterken en concrete projecten te dragen die vervolgens (in de vorm van *good practices*, aanbevelingen enz.) geïntegreerd werden in het reguliere beleid. Het doel van de inclusieve diversiteit is het waarderen van verschillen te verzoenen met een gemeenschappelijk project (democratisch onderwijs, menselijk potentieel benutten en studenten voorbereiden op een complexe en multiculturele maatschappij).

Vanaf 2008 werd het diversiteitsbeleid voor studenten geïntegreerd in de diensten van de vicerector studentenbeleid. Het diversiteitsbeleid voor personeel werd opgenomen in de personeelsdienst, en onderzoek rond gender en diversiteit werd voortgezet door RHEA - Centrum Gender & Diversiteit.³⁰

Vanaf 2009 werd - vooral naar aanleiding van het VLIR-EQUAL-project - een aantal initiatieven genomen om de aanwezigheid van vrouwen in beleidsorganen te verzekeren. Na onder meer een doorlichting van het aandeel vrouwen in de personeelsstructuur van de VUB door RHEA, werd door de vicerector Onderzoek de samenstelling van de Onderzoeksraad VUB aangepast, waarvan een derde nu door vrouwen wordt ingevuld. Ook op het hoogste bestuursniveau bestaat nu pariteit, waarbij de rector (man) bijgestaan wordt door een mannelijke en twee vrouwelijke vicerectoren. Ook binnen de dienst Studentenbeleid werd gewerkt aan een aantal initiatieven om het diversiteitsbeleid te versterken. Zo bevat dit beleid stafmedewerkers en studentenpsychologen die rond diversiteit werken. Dit team begeleidt alle studenten op individueel vlak via groepsessies en door middel van een hele reeks gerichte publicaties. Studenten kunnen tijdens een vrije permanentie in de namiddag terecht bij een studentenpsycholoog voor tal van vragen en problemen die studiegebonden zijn. Buiten deze permanentie wordt er op afspraak gewerkt. Hierbij wordt er rekening gehouden met werkstudenten door afspraken mogelijk te maken tussen 8u. 's morgens en 19u. 's avonds. Ook studenten met een functiebeperking, allochtone studenten of andere studenten kunnen hier met hun specifieke vragen terecht. Het hulpverleningsaanbod is inclusief. Er zijn gerichte publicaties, zoals de *Studeerwijzer: Op weg naar succesvol studeren* (Denissen, Léonard, Van den Brande & Willems 2008; 2010). Deze publicatie is gericht op studievaardigheden in de ruimste zin. Er wordt ook aandacht besteed aan zaken zoals het schrijven van papers of het maken van presentaties. Dit boek is aan zijn tweede oplage toe en wordt gratis verdeeld onder alle nieuwe studenten uit de eerste bachelor.

30 | <http://www.vub.ac.be/RHEA/rhea.html>

Er zijn ook publicaties gericht op academische taalvaardigheden (*Academische Taalvaardigheden 1: een oefenboek* (De Bolle 2010) en *Academische Taalvaardigheden 2: Lezen, schrijven en spreken* (De Bolle 2010)). In 2010 verscheen ook de publicatie *Inreflex: over Inclusieve*

Redelijke Flexibiliteit, een handboek voor student en docent voor het waarmaken van gelijke kansen op een inclusieve manier. Deze publicaties worden gebruikt binnen een aantal workshops die worden aangeboden aan studenten. Zo biedt de dienst de volgende workshops aan: studievaardigheden, examenvaardigheden, faalangstraining en verschillende modules rond academische taalvaardigheid. Deze zaken worden gratis aangeboden voor studenten.

Daarnaast worden er ook professionaliseringsworkshops aangeboden voor docenten en personeel. Het gaat om de workshops *Hoe omgaan met een redelijk flexibele student* en *In contact met studenten*. De bedoeling van deze initiatieven is het verhogen van het studierendement bij alle studenten. Bij de ontwikkeling van publicaties of workshops wordt steeds uitgegaan van een inclusief perspectief. Er wordt nagekeken of alle zogenaamde doelgroepen hun studierendement kunnen verhogen aan de hand van deze instrumenten. Voorts is er nog een specifieke brochure voor ouders van studenten, die ook vertaald is in het Frans, Engels, Arabisch en Turks. Deze zaken worden gerealiseerd binnen de beheersovereenkomst met de overheid rond het Aanmoedigingsfonds. Hierin wordt steeds vanuit een inclusieve visie gewerkt. Zo is het examen- en onderwijsreglement van de VUB al sinds 2005 inclusief. Dit stelt dat alle onderwijs- en examenactiviteiten inclusief moeten zijn door middel van flexibele maatregelen of redelijke aanpassingen. De Vrije Universiteit Brussel verbindt zich ertoe de volgende doelstellingen te realiseren in het kader van de beleidsdoelstelling gelijke kansen en diversiteit in 2008-2010:

Doelstelling 1	Monitoring van studentenkenmerken bij instroom, doorstroom en uitstroom
Doelstelling 2	Bevorderen van realistische en doordachte studiekeuze bij studenten (informer en sensibiliseren rond studiekeuze)
Doelstelling 3	Professionele eerstelijnsinformatie versterken
Doelstelling 4	Startcompetenties bij studenten versterken
Doelstelling 5	Bevorderen van een goede studievoortgang
Doelstelling 6	Onderwijs- en examenreglement als beleidsmiddel voor gelijke onderwijskansen
Doelstelling 7	Opzetten van structureel overleg en uitwisseling van expertise m.b.t. gelijke kansen en diversiteit

Hierbij wordt er belang gehecht aan de inclusieve visie op het realiseren van deze doelstellingen. De Vrije Universiteit Brussel hanteert al sinds een aantal jaar een inclusief model voor haar gelijkekansenbeleid. Dit betekent dat de Vrije Universiteit Brussel tracht om alle studenten zoveel mogelijk kansen te geven om in-, door- en uit te stromen.

De lijst van 'doelgroepen' die het diversiteitsbeleid aan de Vrije Universiteit Brussel voor ogen heeft, is dan ook indicatief en niet-limitatief. Het richt zich op studenten met een functiebeperking, studenten met een meer bescheiden achtergrond, studenten met een andere culturele achtergrond of traditie, studenten met een niet-ASO-diploma, studenten met een andere thuistaal dan het Nederlands, internationale studenten, minvermogende studenten, studenten met kinderen enz. Ook studenten met een dubbel statuut die als student maximaal hun opleidingskansen willen benutten terwijl ze ook topsporter, werkstudent, studentenvertegenwoordiger enz. zijn, worden beschouwd als diversiteitsgroep met gelijke onderwijskansen.

Binnen deze inclusieve visie creëert de Vrije Universiteit Brussel ruimte om een selectief beleid op te zetten naar doelgroepen die minder makkelijk instromen, doorstromen of uitstromen. Waar mogelijk streeft de Vrije Universiteit Brussel het 'design for all'-principe na.

Het onderwijs- en examenreglement weerspiegelt deze visie. Vanaf eind jaren '80 voorzag de Vrije Universiteit Brussel uitzonderlijke flexibiliteiten voor expliciet gedefinieerde doelgroepen. Op 21 juni 2005 besliste de Raad van Bestuur het exclusief doelgroepenbeleid te verlaten ten voordele van een inclusief gelijkekansenbeleid door de goedkeuring van het nieuwe onderwijs- en examenreglement. Dit inclusief beleid werd nogmaals bevestigd door de Raad van Bestuur op 25 oktober 2005 met de goedkeuring van het studentenbeleidsplan 2006-2010.

1.3.3. Financiering

De subsidiëring van het diversiteitsbeleid verloopt voor de activiteiten die onder de dienst Studentenbeleid ressorteren onder andere via het Aanmoedigingsfonds, het Impulsfonds voor het migrantenbeleid (project 'Gesprekken met allochtone ouders 2008') en subsidies in het kader van het VESOC-actieplan. Projectmatige initiatieven zoals 'BRUTUS', 'Academisch Nederlands', 'VLIR-EQUAL-project', 'Van Bremptproject ten behoeve van de integratie genderstudies' en onderzoeksprojecten van RHEA werden/worden extern gefinancierd.

1.4. Beleidscommunicatie

Aan de VUB worden alle 'gewone' communicatiemiddelen ingezet die breed gebruikt worden door studenten en personeel. Vaak dus elektronisch via web/intranet, e-mail en e-brief. Ook via studentenpublicaties (opleidingskaarten, smaakmaker) worden de studenten van het gelijke kansenbeleid op de hoogte gebracht. Tijdens infomomenten extern maar ook tijdens de infodagen op de campussen zijn

medewerkers van de Dienst studieadvies/diversiteit prominent aanwezig. In alle studentenworkshops wordt het stuk rond gelijke kansen voor iedereen mee opgenomen.

1.5. Klachtenbehandeling

Aan de Vrije Universiteit Brussel valt het meldpunt gelijke kansen (personeel) samen met het meldpunt van ongewenste intimiteiten en pesten op het werk. Hiervoor zijn 8 vertrouwenspersonen opgeleid. De betreffende personen krijgen met regelmaat opleidingen omtrent de problematiek in verband met gelijkekansen-/diversiteitsbeleid. De meldingen worden structureel opgevolgd. Deze hulpverleningsstructuur is nieuw sinds het laatste gelijkekansenrapport. Binnen de werking diversiteit zijn er bovendien drie personen die zich profileren als 'aanspreekpunt diversiteit voor studenten'. Het opzet overstijgt een klachtenbureau. Alle meldingen, verzuchtingen, wensen enz. aangaande diversiteit zijn hier op hun plaats. Ook de andere eerstelijnsbepaalde hulpverlening, zoals CAW Mozaïek, blijft daarbij zijn vertrouwensrol invullen. Deze eerstelijnsdienst helpt via een uitgebreide onthaalwerking en gespecialiseerde begeleiding studenten en anderen bij hun welzijnsvragen. De meldingen worden structureel opgevolgd. De namen van de vertrouwenspersonen worden vermeld in het Arbeidsreglement van het ATP, evenals via informatiesessies, via het personeels-/universiteitskrantje en via aankondigingen op de website. Alle vertrouwenspersonen engageren zich om op regelmatige basis her- en bijscholingscursussen te volgen.

Studenten kunnen met hun klachten terecht bij de stafmedewerkers diversiteit binnen studieadvies-diversiteit en bij de facultaire en centrale ombudspersonen.

2| Specifieke initiatieven per doelgroep

2.1. Gender

De vacatures aan de Vrije Universiteit Brussel hebben een non-discriminatieclausule. De universiteit wil werken aan een speciale loopbaanbegeleiding/-planning voor vrouwelijke personeelsleden. De criteria voor bevordering en aanstelling van AP evenals de functievereisten en profielen van ATP worden duidelijk aan het personeel gecommuniceerd.

De Vrije Universiteit Brussel kent een aantal gezinsvriendelijke maatregelen voor alle personeelsleden (zowel AP als ATP) zoals ouderschapsverlof, deeltijds werken op alle niveaus, mogelijkheid tot loopbaanonderbreking, verminderde prestaties, kinderdagverblijf op beide campussen (Etterbeek en Jette), mogelijkheid tot kinderopvang, sportkampen voor de kinderen in de vakanties. Onderzoekers kunnen aan de Vrije Universiteit Brussel ouderschapsverlof opnemen waarbij hun project gedurende deze tijd wordt opgeschort.

2.2 Alloctonen

2.2.1. Definitie

De Vrije Universiteit Brussel en de Universiteit Antwerpen gaven in 2005 aan een definitie voor alloctonen te hanteren. Echter, beide instellingen hebben het gebruik ervan verworpen en werken, net als de HUB-K.U.Brussel, met bepaalde selectiecriteria bij registratie.

2.2.2. Initiatieven

a) Multiculturele vorming voor personeelsleden en studenten

Aan de Vrije Universiteit Brussel is het aanbod van cultuur, sport en andere activiteiten inclusief. Daarom worden er geen specifieke culturele of sportactiviteiten voor doelgroepen georganiseerd. Er wordt wel op gelet dat alle activiteiten toegankelijk zijn in materiële en immateriële zin. Bij specifieke problemen rond 'multiculturaliteit' zal er sensibiliserend en gericht actie ondernomen worden op dienstniveau. Hierbij wordt er analoog gewerkt aan de methode van de vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen hebben trouwens een belangrijke rol in het opsporen en aanpakken van ongelijkheid op de werkvloer. Zij worden hier intern voor opgeleid.

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

Studenten kunnen voor hun onderwijs- en examenactiviteiten allemaal beroep doen op Inclusieve Redelijke Flexibiliteit (Inreflex). Als een student de nodige attesten en redenen aanbrengt, kunnen er redelijke aanpassingen voorzien worden zowel op vlak van huisvesting als voor wat betreft studiebegeleiding. Bij de gerechten in de studentenrestaurants wordt melding gemaakt van het al dan niet aanwezig zijn van varkensvlees.

In het kader van het aanmoedigingsfonds is er een studentenmonitor operationeel die studierendementsgegevens van alle studenten in beschouwing neemt.

c) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone studenten aan de universiteit

Ook aan de Vrije Universiteit Brussel wordt gewerkt via een inclusief beleid waardoor verschillende initiatieven niet enkel gericht zijn op allochtone studenten maar deze doelgroep wel bereiken. De begeleiding van allochtone studenten is geïntegreerd in algemene maatregelen, zoals studieadvies, taalproject en tutoraatproject, welke remediëren op het niveau van concrete aandachtspunten, niet op het niveau van achtergrondkenmerken van de persoon. Hetzelfde principe geldt voor specifieke begeleiding die de faculteit Recht en Criminologie aanbiedt aan generatiestudenten Rechten en Criminologie. In deze faculteit is het aandeel van zowel allochtone en/of anderstalige studenten groot. Daarom wordt in het kader van de verplichte werkcolleges bij de cursus *Politieke geschiedenis van België* (titularis: M. De Metsenaere) ook aan taalbegeleiding en studievaardigheidstraining gedaan. Dit

is verplicht voor alle studenten.

In het kader van het BRUTUS-project gaan ouderejaarsstudenten uit de Universitaire Associatie Brussel naar secundaire scholen in het Brusselse (met een sterk aandeel allochtone en/of anderstalige scholieren) om aan studiebegeleiding te doen. Hierdoor maken studenten van de Vrije Universiteit Brussel en de Erasmus-hogeschool Brussel kennis met de dagdagelijkse realiteit van het Brusselse onderwijs en doen ze concrete ervaring op met het begeleiden van Brusselse scholieren uit een vaak allochtoon, anderstalig en vaak sociaal zwak milieu. Via het BRUTUS-project fungeren de ouderejaarsstudenten tevens als rolmodellen. De Vrije Universiteit Brussel stimuleert al haar studenten verantwoordelijke en zichtbare functies op zich te nemen.

d) Bijzondere inspanningen om tegemoet te komen aan de ondervertegenwoordiging van allochtone personeelsleden aan de universiteit

De Vrije Universiteit Brussel verwerft bekendheid bij allochtonen in verschillende regio's in Vlaanderen via deelname aan het project "Gesprekken met allochtone ouders". De universiteit heeft allochtone personeelsleden in dienst, waaronder meisjes die verkiezen een hoofddoek te dragen, in verschillende diensten zoals: Dienst Personeel, Bibliotheek en Medische Dienst.

Allochtone personeelsleden worden gestimuleerd om verantwoordelijke en zichtbare functies op zich te nemen.

2.3. Functiebeperkingen

De Vrije Universiteit Brussel voorziet in een aantal studentenpsychologen binnen de dienst studieadvies-diversiteit. Vanuit het principe van Inreflex (Inclusieve Redelijke Flexibiliteit) worden studenten met specifieke noden en behoeften begeleid om hen in hun zelfredzaamheid te stimuleren. Verder zal er op maat van de student voorzien worden in redelijke aanpassingen op vlak van onderwijs en examens. Functiebeperkingen worden binnen de VUB in de ruimste zin geïnterpreteerd. De dienst studieadvies-diversiteit stimuleert, coördineert de dialogen tussen student en docent hierrond.

De Vrije Universiteit Brussel vraagt in de uitnodigingsbrieven voor selectieproeven of er specifieke noden zijn om de proeven onder optimale omstandigheden te kunnen afleggen. Indien gewenst voorziet de universiteit in een aangepaste werkpost voor het personeelslid. Tot slot zijn het AP- en ATP-reglement voor alle personeelsleden raadpleegbaar via het intranet.

2.4. Werkstudenten

Werkstudenten aan de Vrije Universiteit Brussel kunnen gebruik maken van de redelijke flexibele maatregelen bij onderwijs en examens. Verder worden er binnen

de begeleidingsprogramma's lessen 's avonds en op zaterdag voorzien en wordt veel studiemateriaal elektronisch aangeboden via een leerplatform. Ook de Centrale studentendiensten zijn tijdens de avonduren na afspraak toegankelijk voor werkstudenten. De regelgeving met betrekking tot het bekomen van betaald educatief verlof wordt opgevolgd en een aanzet tot bijsturing wordt gegeven. Al de informatie met betrekking tot werkstudenten wordt uitgegeven in een brochure.

3 | Onderwijs en onderzoek rond gelijke kansen

3.1. Onderwijs

Wat betreft het onderwijs over gelijke kansen ligt de nadruk voornamelijk op gender, waarbij diversiteit voorlopig nog in de marge daarvan resideert. Functiebeperkingen maken geen deel uit van het curriculum.

Gender komt uiteraard aan bod in de inleidende cursus *Inleiding tot de vrouwen-/genderstudies* (De Metsenaere & Coene), dat fungeert als keuzevak in de Bachelor van alle opleidingen Humane Wetenschappen. Een verdiepend vak wordt aangeboden in de Bachelor/Master Politieke Wetenschappen en kan tevens fungeren als keuzevak voor andere richtingen. Diversiteit maakt deel uit van de cursus *Gender, diversity and politics* (Woodward en Coene), aangeboden in de Master in de Politieke Wetenschappen.

Daarnaast is er een sterke aanwezigheid van aspecten van gender, diversiteit en gelijke kansen in de volgende cursussen: *Sociologie van de sociale gelijkheid en ongelijkheid* (Ba Sociologie), *Aspecten van cultuur- en mediatheorie, Politieke retoriek, Criminologische sociologie* (Ba Criminologie), *Gezondheidsociologie, Interculturele communicatie, Geschiedenis van het dagelijks leven* (Ba Pol. Wet.), *Lectuur van wijsgering teksten in het Frans, Hedendaagse cultuurfilosofie, Verklaring van wijsgerige teksten uit het Engels* (Wijsbegeerte & Moraalwet.), *Inleiding tot de Duitstalige letterkunde* (Ba Taal & Letterkunde Duits), *Politieke geschiedenis van België* (Ba Recht en criminologie), *Seksuologie*.

Deze vakken kunnen meestal ook als keuzevak worden gekozen door studenten uit verschillende faculteiten.

In de toekomst wil RHEA verder bijkomende titularissen motiveren om het thema diversiteit in hun reguliere cursussen te integreren zodat op termijn alle studenten uit de faculteiten Letteren, Recht en Criminologie, Economische, Politieke en Sociale Wetenschappen en Psychologie en Educatiewetenschappen minstens één cursus volgen waarin één of beide thema's (gender of diversiteit) aan bod komen. Verdere realisatie zal afhankelijk zijn van beschikbare incentives ten behoeve van deze titularissen (bijv. beschikbare middelen voor het betalen van de honoraria van

gastprekers, voor de aankoop van specifieke vakliteratuur enz.). Tot september 2009 werd met middelen, verstrekt door de ministers Van Brempt en Vandenbroucke, één stafmedewerker voor één dag per week tewerkgesteld om de gender- en diversiteitsstudies te coördineren. Deze financiering liep echter af eind september 2009.

3.2. Onderzoek

Op onderzoeksgebied is RHEA-Centrum Gender en Diversiteit een academisch erkende onderzoekseenheid die voor haar voortbestaan afhankelijk is van onderzoeksgelden. Zoals alle andere onderzoekscentra is ook dit centrum aangewezen op logistieke ondersteuning van de vakgroep en de faculteit waaraan de directeur, Machteeld De Metsenaere, in hoofdorde verbonden is.

De universiteit gaf wel onderzoeksstimulansen door Alison E. Woodward voor 5 jaar als onderzoeksprofessor aan te stellen op onder meer gender gerelateerde themata. Gily Coene werd dan weer aangesteld als docente moraalwetenschappen met gender en diversiteit als onderwijs- en onderzoeksthema's. RHEA zorgt zelf voor het stimuleren van publicaties via de Tweespraak Vrouwenstudies, en in samenwerking met ZONTA-serviceclub reikte RHEA van 2004 tot 2010 tweemaal een prijs uit voor een masterpaper die een meerwaarde betekende voor gender/diversiteit.

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. Via de website van de Vrije Universiteit Brussel (www.vub.ac.be) kunnen geïnteresseerden kennismaken met de publicaties en activiteiten van deze onderzoekscentra en vakgroepen.





Deel 3

Conclusie & Aanbevelingen

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

Sinds het *Gelijkekansenrapport 2005* hebben de universiteiten in Vlaanderen een hele weg afgelegd in hun gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Sommige universiteiten bogen al op een sterke traditie en hebben hun beleid voor gelijke kansen en diversiteit onverminderd verder ontwikkeld. Andere universiteiten zetten hun eerste stappen, maar bouwden evenzeer ijverig en geëngageerd aan de integratie van gelijke kansen en diversiteit in hun profiel, gesteund door de processen en *good practices* van de meer ervaren universiteiten. Wat daarbij meteen opvalt, is dat de universiteiten een gezamenlijke weg lijken op te gaan. Globaal kan men de volgende tendensen herkennen:

a) Een aandachtsverschuiving

Het zwaartepunt, dat aanvankelijk lag bij de doelgroep gender, is verplaatst naar andere doelgroepen (allochtonen, personen met een functiebeperking, werkstudenten). Dat gebeurt vaak in die mate dat deze doelgroepen meer aandacht krijgen dan gender. Vooral bij mannelijke academici leeft nog steeds de overtuiging dat de achterstelling van vrouwen in het academisch personeel tot het verleden behoort, wat deze verschuiving naar andere doelgroepen mee kan verklaren. De verschuiving van aandacht heeft tevens te maken met de rol van het Aanmoedigingsfonds en het Financieringsdecreet: de groepen die hierin worden meegenomen, genieten op dit ogenblik de meeste aandacht. Dit verklaart ook waarom de focus nu eerder op studenten dan op het universitaire personeel gericht is.

b) Naar een inclusieve benadering

In het voorbije decennium ruilden alle universiteiten formeel het gelijkekansenbeleid in voor een diversiteitsbeleid dat als inclusief wordt omschreven. Inclusieve diversiteit werd in de structuren op uiteenlopende wijze vertaald. De meeste universiteiten combineren een integratie van diversiteit in alle fasen van hun reguliere beleid ('mainstreaming') met specifieke organen. Deze laatste moeten waken over de continue aandacht voor diversiteit en/of dit inclusief beleid aanvullen met initiatieven gericht op specifieke doelgroepen. Soms is de zorg voor dit beleid toegewezen aan een vicerector met een specifieke bevoegdheid voor diversiteit, soms is diversiteit deel van een globale beleidsopdracht van een vicerector.

Daarnaast hebben ook specifieke initiatieven het licht gezien. Zo drukten alle universiteiten sinds kort hun engagement uit via een plechtige verklaring of visietekst, waarin ze duidelijk stellen dat gelijke kansen en diversiteit een vooraanstaande plaats innemen in hun beleid. Deze stellingname bleek absoluut noodzakelijk.

Even prioritair bleek de structurele verankering van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid via een sterke dienst of cel om dit beleid actief te ondersteunen. Sterke beleidsadviesorganen zorgen immers voor een breed draagvlak binnen de verschillende geledingen van de universiteit, zodat het engagement om beslissingen effectief te implementeren groter wordt. Bijna elke universiteit heeft op dit ogenblik een dergelijke sterke beleidscel of -dienst: de Projectgroep Diversiteit aan de HUB-K.U.Brussel, de Dienst Diversiteitsbeleid aan de K.U.Leuven, de dienst Gelijke Kansen en Diversiteit aan de Universiteit Antwerpen en de Cel Diversiteit en Gender aan de UGent. De UHasselt onderneemt op dit ogenblik stappen om diversiteit structureel te verankeren. Nadat het Diversiteitsforum van de VUB in 2007 ophield te bestaan, werd diversiteit er geïntegreerd in de dienst Studentenbeleid.

Deze organen lanceerden meerjarenplannen waarin ze de diverse doelstellingen duidelijk definieerden. Daarbij valt op hoe deze doelstellingen en initiatieven in de verschillende instellingen markante overeenkomsten vertonen: allen streven er naar een beleid te voeren waarin gelijke kansen en diversiteit structureel ingebed zijn, en waarbij alle actoren het diversiteitsperspectief en de beleidsvisie van de instelling dragen.

Die elementen tonen aan dat de universiteiten hun inspanningen voor gelijke kansen en diversiteit tijdens de voorbije jaren gevoelig opgedreven hebben. Dat heel wat van hun doelstellingen en initiatieven lijken voort te bouwen op de aanbevelingen en *good practices* uit de vorige rapporten wijst zowel op een vruchtbare interactie tussen de universiteiten en de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen, als op het nut van de Gelijkekansenrapporten. Toch mag dit geen reden zijn om op de lauweren te rusten. De thematiek van gelijke kansen en diversiteit staat vandaag meer dan ooit centraal in onze samenleving en de universiteiten hebben als voortrekkers een grote verantwoordelijkheid. Willen ze hun voortrekkersrol behouden, dan zijn een open houding, een volgehouden aandacht en rijke initiatieven noodzakelijk. Met het oog daarop wil de VLIR-werkgroep Gelijke Kansen aanbevelingen formuleren bij drie centrale focuspunten die in dit rapport bij elke universiteit aan bod kwamen: het beleid, het onderwijs en het onderzoek.

A. Beleid

- 1 De vele inspanningen die in de voorbije jaren zijn geleverd om gelijke kansen en diversiteit te stimuleren aan de universiteiten, tonen aan dat instrumenten die continu en systematisch het beleid evalueren erg nuttig zijn. De meeste universiteiten beschikken over onderzoekscentra rond gender en diversiteit. Sommige instellingen benutten de *knowhow* van deze onderzoekscentra via intense samenwerking ten behoeve van een beleidsondersteunende input. Ook ondernamen de meeste universiteiten heel wat inspanningen via het sys-

tematisch verzamelen, meten en analyseren van populatiegegevens binnen de eigen instelling. Kennis van en inzicht in de personeels- en studentenbevolking, evenals in hun behoeften, kan veel bijdragen tot een effectief beleid. Cijfergegevens kunnen immers tonen of een bepaalde beleidspiste functioneert en kunnen signalen geven over het reeds gevolgde beleid.

- 2** Degelijke kwantitatieve evaluaties blijven echter te vaak eenmalige acties. Zo behoort een systematisch tevredenheidsonderzoek van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid of een evaluatie van de perceptie van studenten en personeel nog niet structureel tot de universitaire praktijk. Nochtans bestaan de instrumenten om dit te doen. De tools uit de *Gids voor Gelijke Kansen. HR-Instrumenten voor Gelijke Kansen aan Universiteiten* (2009) toepassen, zou een goed begin zijn. Om efficiënt te meten en die resultaten op een effectieve wijze te implementeren, is ook een betrouwbaar datasysteem nodig, evenals een instrument dat toelaat interuniversitaire vergelijkingen te maken. Het ontwerp van een dergelijke managementtool moet als een prioriteit gezien worden voor de toekomst van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid aan Vlaamse universiteiten. Vandaar kan zijn nutswaarde getest worden en kan het structureel ingebed worden in de instellingen.

Een voorwaarde echter om dit te bereiken, is het oplossen van het probleem van de beperkte betrouwbaarheid en validiteit. Bij gebrek aan een eenduidige definitie hanteren de instellingen eigen criteria om doelgroepen te registreren. Een bijkomende factor die de betrouwbaarheid bemoeilijkt, is het feit dat de registratie op vrijwillige basis plaatsvindt.

- 3** Instrumenten ontwikkelen om de effectiviteit van acties te meten, is een volgend aandachtspunt: hoewel het erg moeilijk is om te meten of een initiatief wel degelijk de effecten heeft die het worden toegedicht (bijv. verhoogde slaagkansen, betere taalbeheersing, grotere doorstroom enz.), bestaan er wel manieren om aan effectmeting te doen. Een evaluatie van het beleid in termen van doeltreffendheid dient een volgende betrachting van de universiteiten te zijn.
- 4** Het merendeel van de initiatieven rond gelijke kansen en diversiteit werd opgestart op projectbasis. Het behoeft weinig betoog dat deze werkwijze uiterst geschikt is voor de ontwikkeling en uitvoering van vernieuwingen, voor sensibilisering, nieuwe inspiratie, het uittesten van innovatieve ideeën enz. Het is echter van fundamenteel belang dat succesvolle projecten een verankering vinden binnen de instellingen, opdat de opgebouwde expertise niet verloren gaat. Hiervoor zijn meer financiële middelen nodig.

- 5 De afdwingbaarheid van een diversiteitsbeleid met duidelijke targets is eveneens afwezig. Universiteiten worden niet beloond voor hun inspanningen voor gelijke kansen en diversiteit, noch gesanctioneerd als succesvolle initiatieven niet opgevolgd worden. Minder vrijblijvendheid levert nochtans snel successen op: het gebruik van quota voor de samenstelling van de raden kan zeer snel tot veranderingen leiden, zoals blijkt uit de manier waarop de universiteiten nu bij de invulling van deze raden een genderevenwicht nastreven. Daarom valt het te overwegen dergelijke quota evenzeer op te leggen bij de samenstelling van benoemings- en promotieraden, bij andere bestuursorganen enz. En waarom zou geen quotum gesteld worden voor de globale ZAP-personeelsformatie van een universiteit?
- 6 Naast de meer traditionele en succesvolle top down-benadering dient ook meer aandacht geschonken te worden aan een bottom up-gestuurd beleid. Participatie van de doelgroepen zelf kan immers een sterke meerwaarde vormen bij de beleidsontwikkeling, ook al zijn de doelgroepen nog niet altijd even prominent aanwezig in de organisatie.

B. Onderwijs

Een gedegen diversiteitsbeleid impliceert dat de universiteit haar personeel en studenten gevoelig maakt voor dit thema en haar expertise doorgeeft. Dit veronderstelt een aangepast educatief curriculum aan de universiteiten. Alle universiteiten tellen één of meer cursussen in hun curriculum waarin gender en/of diversiteit centraal staan. Deze cursussen hebben echter vaak de status van keuzevak, worden niet in alle faculteiten aangeboden en hebben titularissen die deze vakken vrijwillig meenemen in hun curriculum. Sinds de postacademische Opleiding Vrouwenstudies werd stopgezet, heeft Vlaanderen slechts één opleiding die specifiek gewijd is aan gender en diversiteit.³¹ Het initiatief van de ministers van Gelijke Kansen en van Onderwijs in 2007 om gedurende twee jaar een vervanging voor deze opleiding te voorzien, was goed bedoeld maar ruimschoots onvoldoende. In het beste geval liet het de universiteiten toe voor een termijn van twee jaar een lid van het Zelfstandig Academisch Personeel voor 10% vrij te maken om zich aan dit onderwerp te wijden. Enkel de instellingen die dit in een breder traject aanwendden en bereid waren die lesgever (een deel van) een kaderplaats aan te bieden, hebben hierdoor academische expertise verankerd. De meeste universiteiten gebruikten het geld vooral om gender- en diversiteitsstudies en onderzoekscentra te ondersteunen en zichtbaar te maken. In deze fase gaven de instellingen daarbij de voorkeur aan een verankering binnen de eigen instelling. Gezien het financiële keurslijf waarin de Vlaamse universiteiten opereren, dringt een verhoogde samenwerking zich echter op.

³¹ Het Postgraduaat Diversiteitsmanagement aan de K.U.Leuven, zie: <http://soc.kuleuven.be/io/diversiteit/>

De universiteiten kunnen, mits extra financiële middelen, samen:

- 1** een overzicht maken van de bestaande vakken en seminars aan hun instelling die gender- en diversiteitsaspecten behandelen;
- 2** experten in gender- en diversiteitsstudies uitwisselen onder elkaar;
- 3** bestaande vakken openstellen voor studenten van andere instellingen, d.w.z. zowelde verschillende universiteiten als de hogescholen;
- 4** een gezamenlijk vak of seminarie uitwerken(op basis van de eigen expertise van de instelling), dat afwisselend kan georganiseerd worden aan een andere instelling, bv. tijdens een intensieve lesweek;
- 5** een gezamenlijke Master of Manama opzetten;
- 6** een gezamenlijke Leerstoel voor gender- en diversiteitsstudies organiseren die afwisselend plaatsvindt aan een andere universiteit en/of zich richt op afwisselende thema's en domeinen.

Een screening van (bestaande) vakken op de aanwezigheid van de aspecten gender en/of diversiteit kan een goede basis vormen voor het opzetten van een interuniversitaire samenwerking ter verankering van gender- en diversiteitsstudies in Vlaanderen. Sophia, het bi-communautaire netwerk Vrouwenstudies, onderzoekt op dit ogenblik, op initiatief van federaal minister van Gelijke Kansen Joëlle Milquet, de mogelijkheden tot het organiseren van een interuniversitaire opleiding genderstudies.

Een verdere verankering van gender- en diversiteitsstudies is enkel mogelijk als de docenten zelf de verankering dragen. Bij vele docenten dient het gender- en diversiteitsbewustzijn nog aangescherpt te worden, waardoor de diversiteitscomponent vaak onvoldoende zichtbaar is in syllabi. Daarom pleit dit rapport ook voor sensibilisering en een voldoende aanbod aan trainingen of opleidingen voor docenten waarin omgaan met gender en diversiteit als centraal thema wordt uitgewerkt. Dit houdt ook in dat binnen bestaande trainingen (zoals een opleiding voor jonge docenten) een gender- en diversiteitscomponent ingebracht wordt.

C. Onderzoek

Aangezien het academisch onderwijs gebaseerd is op onderzoek, is het belangrijk om ook op onderzoeksgebied initiatieven te ondernemen. Ook hier zijn interuniversitaire initiatieven aangewezen. Zo kunnen universiteiten netwerken rond duidelijk afgebakende thema's ontwikkelen. Die netwerken kunnen onderzoekers en onderzoeksprojecten rond gender en diversiteit samenbrengen. Ook onderzoekscentra kunnen onderzoekers over de disciplines heen engageren rond diversiteitsthema's. Als het thema zich daartoe leent, kunnen deze centra zich aansluiten bij bestaande steunpunten of expertisecentra, zoals het Steunpunt Gelijkekansenbeleid of het Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs (SIHO).

Ter Afronding

De VLIR is ervan overtuigd dat studenten en personeelsleden aan de Vlaamse universiteiten baat hebben bij een goed en duidelijk gecoördineerd gelijkekansen- en diversiteitsbeleid. Daarom zal de VLIR in de toekomst ten aanzien van dit beleid nog sterker de rol opnemen van bewaker, ijkpunt en inspiratiebron. Dit rapport is alvast een goed voorbeeld daarvan. Het toont niet enkel wat de instellingen hebben gepresteerd op het gebied van gelijke kansen en diversiteit, het geeft ook duidelijk aan wat nog beter kan. Via de aanstelling van een nieuwe stafmedewerker, specifiek bevoegd voor deze materie, wenst de VLIR zijn engagement uit te drukken om actief mee zoeken naar oplossingen en antwoorden, opdat gelijke kansen en diversiteit spoedig overal hun rechtmatige plaats innemen.

Bronnen

Publicaties

Keij, I. (2000)

“Hoe doet CBS dat nou? Standaarddefinitie allochtonen.” In: *Nader bekeken* 10 (november/december 2000), 24-25.

Lacante, M., M. Almaci, R. Van Esbroeck, W. Lens & M. De Metsenaere (2007)

Allochtonen in het Hoger Onderwijs: Onderzoek naar factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtone eerstejaarsstudenten in het Hoger Onderwijs. In opdracht van de Vlaamse Minster voor Onderwijs en Vorming, in het kader van het ‘OBPWO-programma’. Brussel/Leuven: Vrije Universiteit Brussel/Katholieke Universiteit Leuven.

Lenaers, S., (2008)

Als school niet voelt als thuis. Welbevinden van allochtone leerlingen. Hasselt: Expertisecentrum Gelijke Onderwijskansen.

Van Roemburg, B. en Spee, S. (2004)

Gender mainstreaming: Kritische analyse van gender mainstreaming als theoretisch concept en als beleidsinstrument. Antwerpen: Steunpunt Gelijkekansenbeleid.

VLIR (2008)

Equality Guide. Hr-Instruments for Equal Opportunities at Universities. Antwerpen: Garant.

--- (2009)

Gids voor Gelijke Kansen. HR-Instrumenten voor gelijke kansen aan universiteiten. Antwerpen: Garant.

Rapporten

Europese Commissie, Directoraat-Generaal Onderzoek, Wetenschap en Samenleving. *She-Figures 2006*. Brussel: Europese Commissie, 2006.

Europese Commissie, Directoraat-Generaal Onderzoek, Wetenschap en Samenleving. *She-Figures 2009*. Brussel: Europese Commissie, 2009.

VLIR. *Rapport VLIR-werkgroep Gelijke Kansen 2002. Bevordering van Gelijke Kansen aan Vlaamse Universiteiten*. Brussel: VLIR.

VLIR. *Gelijkekansenrapport 2005*. Brussel: VLIR.

Adviezen

VLIR. Advies inzake de resultaatsindicatoren van het Aanmoedigingsfonds, 3 juni 2008.

VLOR. Advies inzake registratie van kansengroepen in het hoger onderwijs, 15 april 2008.

VLOR. Advies inzake de invulling van het Aanmoedigingsfonds, 15 april 2008.

VLOR. Handleiding voor de registratie van kansengroepen, 10 februari 2009.

Decreten

Het decreet van 28 april 1998 inzake het Vlaamse beleid ten aanzien van etnisch-culturele minderheden.

Het decreet van 14 maart 2008 betreffende de financiering van de werking van de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen.