

Diversiteitsbeleids- en actieplan 2019-2023 van de Universiteit Gent

Inhoud

Inleiding	2
Accenten.....	2
Opbouw.....	2
1. PLAN	4
Missie	4
Visie	4
Strategische doelstellingen	4
SD 1: De UGent heeft een instellingscultuur die de in de maatschappij aanwezige superdiversiteit faciliteert	5
SD 2: De UGent beschikt over een performante organisatiestructuur die kennisopbouw over diversiteit bevordert, het draagvlak voor diversiteit vergroot en de uitvoering van een geïntegreerd en inclusief diversiteitsbeleid faciliteert	6
SD 3: De instroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt	7
SD 4: De doorstroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt	8
2. DO	9
Actieplan.....	9
Chronologisch overzicht (timing)	18
3. CHECK & ACT	19

Inleiding

Aan de hand van de PDCA-cyclus stellen we een vernieuwd diversiteitsbeleids- en actieplan voor 2019-2023 voor. Dit doen we op basis van een grondige evaluatie en bijsturing van het voorbije diversiteitsbeleid (2008-2018).¹ Het diversiteitsplan kwam tevens tot stand na besprekingen met de facultaire diversiteitsteams, de betrokken directies, de Werkgroep Diversiteit en Gender en werd aangepast rekening houdend met de opmerkingen tijdens een eerste lezing door de Raad van Bestuur.

Accenten

De evaluatie van de voorbije tien jaar heeft een aantal verbeterelementen opgeleverd waarmee we rekening houden in het nieuwe diversiteitsplan. Naast het formuleren van een vernieuwde missie en visie houdt dit in dat er een aantal verschuivingen zijn in de accenten die gelegd zullen worden:

- **Integraal beleidsplan:** de verschillende beleidsplannen worden samengevoegd om tot een integraal diversiteitsbeleid te komen. Dit houdt in dat verschillende doelgroepen een evenwaardige plaats binnen één beleidsactieplan krijgen zodat de centrale en decentrale diversiteitswerking vanuit een globaal kader uitgewerkt kan worden. Als gevolg hiervan wordt gesproken van een diversiteitsplan en niet van een diversiteits- en genderplan. We willen beklemtonen dat dit geenszins betekent dat de aandacht voor de genderthematiek in de toekomst zal verminderen. Door gender als vast onderdeel van de diversiteitswerking op te nemen, accentueren we het belang van het kruispuntdenken – waarbij gender niet apart, maar als integraal en transversaal onderdeel van het diversiteitsbeleid gezien wordt. Hetzelfde geldt voor de thematieken migratieachtergrond, functiebeperking, culturele en religieuze achtergrond, sociale klasse en seksuele geaardheid.
- **UGent Community:** de diversiteitswerking richt zich tot alle (kandidaat-)studenten én medewerkers, met oog voor specifieke noden van ondervertegenwoordigde groepen, maar met de intentie nog inclusiever te werken.
- **Wisselwerking tussen centrale administratie en faculteiten:** om iedereen in de diversiteitswerking te kunnen betrekken is een grondige wisselwerking tussen centrale diensten en faculteiten noodzakelijk.
- **Beleidsbeïnvloeding:** projecten en gerichte initiatieven blijven belangrijk om op korte termijn vooruitgang te boeken, maar om de studie- en werkomgeving inclusiever te maken is het aangewezen dat diversiteit een aandachtspunt in elk beleidsdomein is.
- **Meer aandacht voor de doorstroom van studenten:** de aandacht en inspanningen voor het aantrekken van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen moet zeker gevrijwaard worden; anderzijds is het van belang om sterk in te zetten op een doorstroombeleid om de studievoortgang van deze studenten te bevorderen.

Opbouw

Het diversiteitsbeleids- en actieplan 2019-2023 is opgebouwd als volgt:

PLAN: Dit deel geeft de vernieuwde missie en visie weer, alsook de vier strategische doelstellingen die werden vastgelegd en die de basis vormen voor het diversiteitsbeleid.

DO: In dit onderdeel worden de strategische doelstellingen vertaald naar een concreet actieplan met per strategische doelstelling een aantal operationele doelstellingen en acties.

¹ Zie annex 1 “Diversiteitsbeleid- en acties aan de UGent. Evaluatierapport 2008-2018 (PDCA)”

CHECK & ACT: De PDCA-cyclus is een continue proces waarbij de verbeterintentie expliciet aanwezig is. In dit onderdeel komt de manier waarop het beleid, de doelstellingen en de acties geëvalueerd zullen worden aan bod.

Het diversiteitsbeleid en de hieraan gekoppelde acties worden uitgevoerd met de middelen die door de UGent hiervoor begroot werden en met het huidige personeelskader. Waar mogelijk zal externe projectfinanciering gezocht worden of samenwerking met andere partners aangegaan worden om succesvolle initiatieven uit te breiden.

1. PLAN

Missie

De UGent werkt voortdurend aan een inclusieve leer-, werk- en onderzoeksomgeving waarin alle leden van de UGent community zich thuis voelen en hun talenten kunnen ontplooiën, zodat ze kunnen excelleren in onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Alleen zó is de UGent een innovatieve en volwaardige wereldspeler.

Visie

In de huidige superdiverse samenleving wordt diversiteit de norm aan de UGent door verschillend talent aan te trekken, te valoriseren en tegemoet te komen aan noden van verschillende groepen. Hierbij wordt aan de hand van kruispuntdenken gewerkt door meervoudige sociologische parameters te gebruiken. Doel hiervan is de inclusiviteit van de verschillende beleidsacties mogelijk te maken en stigmatisering van bepaalde doelgroepen te vermijden.

Strategische doelstellingen

Deze missie en visie willen we realiseren op basis van vier strategische doelstellingen (SD):

1. De UGent heeft een **instellingscultuur** die de in de maatschappij aanwezige superdiversiteit faciliteert.
2. De UGent beschikt over een performante **organisatiestructuur** die kennisopbouw bevordert, het draagvlak voor diversiteit vergroot en de uitvoering van een geïntegreerd en inclusief diversiteitsbeleid faciliteert.
3. De **instroom** van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt.
4. De **doorstroom** van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt.

Elk van deze SD wordt hierna nader omschreven en toegelicht.

SD 1: De UGent heeft een **instellingscultuur** die de in de maatschappij aanwezige superdiversiteit faciliteert.

Het streven naar een superdiverse universiteit is noodzakelijk om de algemene missie van de UGent² te realiseren en een omgeving te creëren waarin alle leden van de UGent-community optimaal hun talenten kunnen ontplooiën. Sinds het begin van de 21^e eeuw voltrekt zich immers een demografische transitie naar een superdiverse samenleving.³ Heel wat Westerse steden zijn volop aan het evolueren naar ‘majority-minority cities’, steden waarin een bepaalde groep geen meerderheidspositie (meer) heeft maar tal van (minderheids)groepen deel uitmaken van het maatschappelijk gebeuren. Die evolutie zal zich geleidelijk aan ook verspreiden naar andere regio’s. Deze diversiteit weerspiegelt zich momenteel nog onvoldoende in de studenten- en medewerkerspopulatie in het hoger onderwijs.⁴ Bovendien heeft de kennismaatschappij van vandaag en morgen nood aan méér hoogopgeleiden.⁵

Om hieraan tegemoet te komen heeft de UGent nood aan een diversiteitssensitieve en actief pluralistische aanpak. De UGent kan inspelen op die diversiteit door de aandacht voor verschillende ondervertegenwoordigde groepen systematisch op te nemen in de algemene strategie en beleidsprocessen van de UGent. Dit houdt onder meer in dat de bestaande verschillen erkend en benut worden. Niet neutraliteit, maar heterogeniteit en pluralisme zijn een meerwaarde voor de UGent.

Zonder de ogen te sluiten voor de uitdagingen en complexiteit van divers samengestelde teams en studentengroepen, zijn wij ervan overtuigd dat dit zal bijdragen aan een leer-, werk- en onderzoeksomgeving die gekenmerkt wordt door innovatieve en creatieve ideeën.⁶ Het welslagen en de meerwaarde van heterogene groepen en diverse teams is evenwel afhankelijk van een instellingscultuur die diversiteit als een positief gegeven beschouwt.⁷ Respectvol samen werken en studeren vereisen van alle leden van de UGent community diversiteitscompetenties en kennis van de mechanismen van (onbewuste) vooroordelen. Er wordt expliciet standpunt genomen en opgetreden tegen directe én indirecte discriminatie.

Verder willen we niet enkel oog hebben voor verschillen. Het streven naar sociale cohesie en verbondenheid op basis van gelijkenissen tussen alle leden van de UGent-community is hierbij een belangrijk aandachtspunt.

Daarnaast is het van belang dat verschillende groepen van studenten en medewerkers zich aangesproken voelen en zich kunnen herkennen in communicatie en beeldvorming zodat ze zich volwaardig lid voelen van de UGent-community.

Tot slot is het noodzakelijk dat de UGent-infrastructuur voldoende toegankelijk is en kan inspelen op noden van een divers samengestelde studenten- en medewerkerspopulatie.

² Zie <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/missieverklaring.htm>

³ Vertovec, S. (2007) Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30:6, 1024-1054; Geldof, D. (2013). *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*. Leuven: Acco.

⁴ Geldof, D. (2014). Nood aan een nieuwe democratiseringsgolf. De transitie naar superdiversiteit als uitdaging voor hoger onderwijs, *T.O.R.B.*, 67-77.

⁵ Van Damme, D. (2014) Vlaanderen levert te weinig hoogopgeleiden af. *Knack*, 21 november 2014.

⁶ Jackson, S.E. & Joshi, A. (2011). Work team diversity. In S. Zedeck (ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1, 651-686;

Leung, A. K.- y., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C.- y. (2008). Multicultural experience enhances creativity —The when and how. *American Psychologist*, 63, 169-181.

⁷ van Knippenberg, D. e.a. (2013). Diversity mindsets and the performance of diverse teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 121, 183-193.

SD 2: De UGent beschikt over een performante **organisatiestructuur** die kennisopbouw over diversiteit bevordert, het draagvlak voor diversiteit vergroot en de uitvoering van een geïntegreerd en inclusief diversiteitsbeleid faciliteert

Het creëren van een diversiteitsgerichte instellingscultuur is een verantwoordelijkheid van de hele UGent-community. Om een ruim draagvlak te creëren, te waken over de coherentie van het gevoerde beleid, de impact ervan te vergroten en een succesvolle implementatie te kunnen garanderen, zijn performante diversiteitsstructuren noodzakelijk.

We opteren voor structuren die een geïntegreerd beleid mogelijk maken en ondersteunen. Een geïntegreerd beleid impliceert dat op elk beslissingsniveau en binnen elk beleidsdomein rekening wordt gehouden met diversiteit en dat mainstreaming van de diversiteitsthematiek nagestreefd wordt.

Daarnaast werken we ook aan een inclusief beleid vertrekkend vanuit het kruispuntdenken.⁸ Het kruispuntdenken gaat uit van verschillende betekenisgevers die onze identiteit construeren. Onze individuele identiteit en groepsidentiteit worden niet enkel bepaald door de rollen die we bijvoorbeeld aan geslacht toeschrijven maar wordt steeds gelijktijdig gekoppeld aan verschillende betekenisgevers zoals etniciteit, klasse, leeftijd, seksuele oriëntatie, enz. Dit kruispuntperspectief willen we integreren in alle beleidsprocessen. Dat houdt in dat binnen elk beleidsdomein rekening gehouden wordt met de complexiteit aan diversiteit die aanwezig is bij studenten en medewerkers. Het veronderstelt ook dat de aanwezige diversiteitsexpertise optimaal benut wordt in elke stap van de beleidsvorming. Door van bij aanvang rekening te houden met een heterogene doelgroep verkleint de kans dat nadien specifieke aanpassingen moeten worden doorgevoerd.

Bovendien zijn enerzijds een wisselwerking tussen de verschillende niveaus (centraal en decentraal) nodig en anderzijds fora waarop studenten en medewerkers input kunnen geven.

Tot slot is het van belang om expertise op te bouwen, de aanwezige expertise te benutten in functie van een evidence-based beleid en om voldoende momenten voor kennisdeling te organiseren.

⁸ Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European journal of women's studies*, 13(3), 193-209;

McCall, L. (2008). The complexity of intersectionality. In *Intersectionality and Beyond* (pp. 65-92). Routledge-Cavendish;

Longman, C., & De Graeve, K. (2014). From happy to critical diversity: intersectionality as a paradigm for gender and diversity research. *DiGeSt. Journal of Diversity and Gender Studies*, 1(1), 33-39;

Crenshaw, K. W. (2018). Beyond racism and misogyny: Black feminism and 2 Live Crew. In *Words that wound* (pp. 111-132). Routledge.

SD 3: De instroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt

Het aantrekken van divers talent blijft een belangrijk aandachtspunt zolang bepaalde groepen van studenten en medewerkers ondervertegenwoordigd zijn. De cijfers tonen aan dat dit nog steeds het geval is.⁹

De doelstelling is om nóg gericht op zoek te gaan naar talentvolle *leerlingen* uit ondervertegenwoordigde groepen. We willen hen nog beter informeren over en laten kennismaken met het hoger onderwijs zodat zij (i) een weloverwogen studiekeuze kunnen maken die aansluit bij hun mogelijkheden, motivatie en verwachtingen en (ii) goed voorbereid aan hun opleiding kunnen beginnen. Samenwerking met het secundair onderwijs en externe partners is voor deze initiatieven van cruciaal belang.

Wat de instroom van *medewerkers* betreft is een diversiteitsbewuste selectie- en aanwervingsprocedure van cruciaal belang. Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen in vergelijking met even sterk gekwalificeerde kandidaten uit de meerderheidsgroep minder kans maken om uitgenodigd te worden op een sollicitatiegesprek.¹⁰

In het aanstellingsproces in academische en leidinggevende posities, willen we van ‘unconscious bias’ een bijzonder aandachtspunt maken. Unconscious bias gaat vooraf aan oordelen, gedrag of beslissingen die we maken en is gebaseerd op vroegere ervaringen, hardnekkige veronderstellingen en interpretaties.¹¹ Het gebeurt onbewust maar is niet onschuldig; onderzoek wees uit dat 80 à 90 procent van de mensen hun gedrag door unconscious bias laat bepalen. Dit geldt overigens ook voor wie tot de gediscrimineerde groep behoort.¹² Het effect van dit mechanisme, nl. de ondervertegenwoordiging van sommige groepen, valt niet te ontkennen. Bewustwording hiervan is een eerste stap. Bij het ontwikkelen van initiatieven die tot doel hebben het personeelsbestand diverser te maken, moet rekening gehouden worden met deze mechanismen.

⁹ Zie “Diversiteitsbeleid- en acties aan de UGent. Evaluatierapport 2008-2018 (PDCA)” (annex 1)

¹⁰ Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Etnische discriminatie op de Vlaamse arbeidsmarkt voor schoolverlaters: liever Jonas dan Okan? *OVER.WERK* (LEUVEN), 23(1), 12–16.

Derous, E., Ryan, A.M. & Nguyen, H.H.D. (2012). Multiple Categorization in Resume Screening: Examining Effects on Hiring Discrimination against Arab Applicants in Field and Lab Settings, *Journal of Organizational Behavior*, 33, 544-570.

Verhaeghe, P.-P., & Van der Bracht, K. (2017). Praktijktesten : van onderzoeksmethode naar beleidsinstrument tegen discriminatie? *SOCIOLOGOS*, 38(1), 182–200.

¹¹ Frith, C. D., & Frith, U. (2008). Implicit and explicit processes in social cognition. *Neuron*, 60(3), 503-510.

¹² M. R., & Greenwald, A. G. (2016). *Blindspot: Hidden biases of good people*. Bantam.

SD 4: De doorstroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt

Het louter aantrekken van studenten en medewerkers uit doelgroepen zal niet volstaan om de ondervertegenwoordiging tegen te gaan. We merken al te vaak dat zich een ‘draaideureffect’ voordoet: de weinige studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen hebben het doorgaans moeilijker om succesvol te zijn aan de UGent en haken sneller af. De oorzaak hiervan is complex en terug te voeren op belemmeringen die voortvloeien uit een ongunstige wisselwerking tussen individuele kenmerken en structurele drempels binnen de leer- en werkomgeving.

Zo blijkt uit de cijfers¹³ dat de doorstroom van *studenten* uit ondervertegenwoordigde groepen ver achterop hinkt ten overstaan van studenten die niet tot een specifieke doelgroep behoren. Met doorstroom bedoelen we alle mogelijke tussenstappen die een student kan nemen van de start tot het einde van de studieloopbaan, inclusief de intrede op de arbeidsmarkt. Dit is enerzijds toe te schrijven aan (een combinatie van) bepaalde studentenkenmerken (vb. vooropleiding, opleidingsniveau ouders, thuismilieu, motivatie, functiebeperking, thuistaal, ...), maar ook kenmerken die eigen zijn aan de leeromgeving kunnen de studievoortgang belemmeren of net bevorderen.¹⁴

Hoewel het belangrijk blijft om voldoende ondersteuningsmaatregelen te bieden voor studenten uit bepaalde doelgroepen of met bepaalde risicokenmerken, willen we de komende jaren vooral inzetten op het wegwerken van structurele drempels binnen de leeromgeving zelf. Dit vereist beleidsmatige, inclusieve aanpassingen aan de leeromgeving¹⁵. Ook lesgevers kunnen het verschil maken en spelen hierin een cruciale rol. We willen dan ook inzetten op het versterken van hun diversiteitscompetenties.

Voor *medewerkers* is het van cruciaal belang om aandacht te hebben voor hun welbevinden en een gezonde werk-levensbalans. Behalve aan de doorstroom van vrouwen, zal ook aandacht besteed worden aan de doorstroom van medewerkers uit diverse doelgroepen. Zo blijft de begeleiding van medewerkers met een functiebeperking en/of chronische ziekte behouden. Het voorzien van redelijke aanpassingen is immers een eerste stap om uitval te voorkomen. Daarnaast zal in een ruimer kader ook aandacht gaan naar de re-integratie van medewerkers na langdurige afwezigheid wegens ziekte.

In het toekomstige diversiteitsbeleid willen we aldus meer dan nu het geval is inzetten op het wegwerken van structurele barrières in de leer- en werkomgeving. Het verbeteren van de doorstroom zal immers ook een positieve invloed hebben op het aantrekken van talent. We willen van een draaideureffect naar een aanzuigeffect voor divers talent.

¹³ Zie “Diversiteitsbeleid- en acties aan de UGent. Evaluatierapport 2008-2018 (PDCA)” (annex 1)

¹⁴ De Bruyn, K. (2011). *De wet van de sterksten. Een kwalitatief onderzoek naar de ervaring van allochtone studenten aan de UGent*. Universiteit Gent.

Severiens, S. e.a. (2006). *Diversiteit in leergemeenschappen. Een onderzoek naar stimulerende factoren in de leeromgeving voor studenten in het hoger onderwijs*. Utrecht: ECHO.

Wolff, R. (2013). *Presteren op vreemde bodem. Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Doctoraatproefschrift.

¹⁵ Zie ook ‘Evaluatie van de speerpuntactie ‘stimulerende en toegankelijke leeromgeving’ in “Diversiteitsbeleid- en acties aan de UGent. Evaluatierapport 2008-2018 (PDCA)” (annex 1), p.20

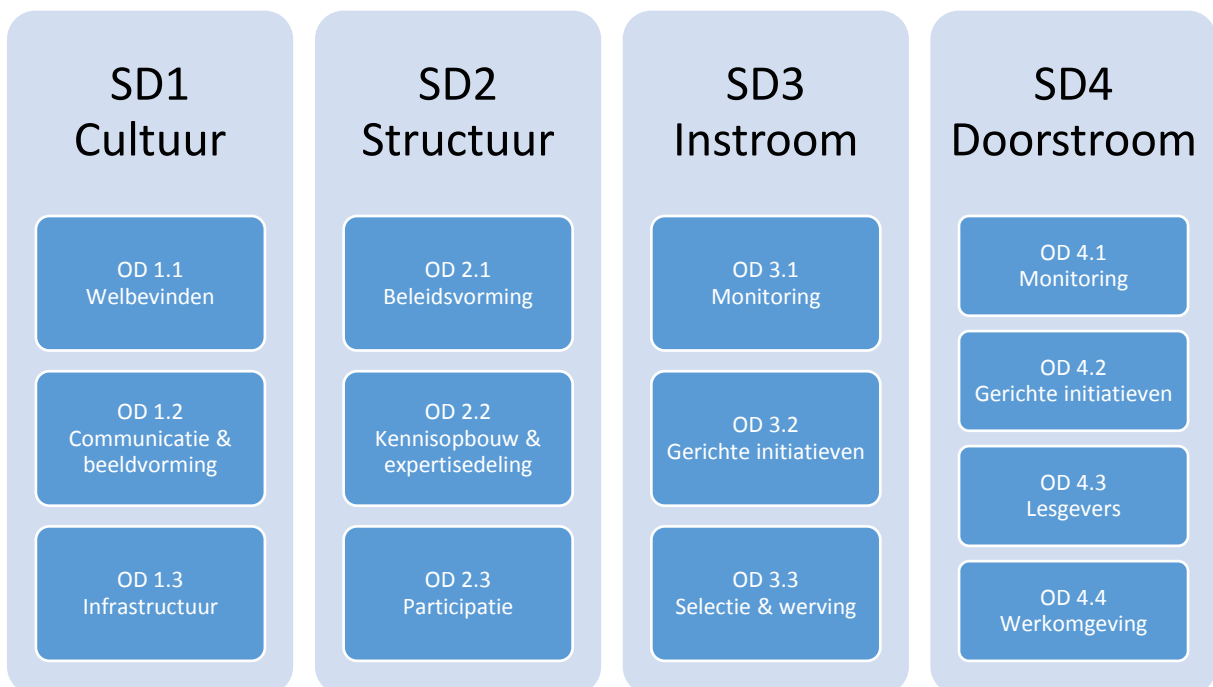
2. DO

Met het oog op de praktische uitwerking van het diversiteitsbeleid werden de vier strategische doelstellingen vertaald naar operationele doelstellingen (OD) en acties. Op die manier komen we tot een concreet diversiteitsactieplan.

Aan het einde van dit onderdeel is een overzicht opgenomen met de timing van alle acties per OD.

Per actie is ook een fiche opgemaakt met een omschrijving van de activiteiten, de betrokkenen, timing, status van de actie en indicatoren. Waar mogelijk wordt in de fiche verwezen naar het CHECK-gedeelte van het evaluatierapport 2008-2018. Naast nieuwe acties bevatten de actiefiches ook bestaande initiatieven die gecontinueerd zullen worden. De fiches maken het voorwerp uit van een aparte annex bij dit diversiteitsactieplan.

Actieplan



SD 1: De UGent heeft een **instellingscultuur** die de in de maatschappij aanwezige superdiversiteit faciliteert.

OD 1.1: De UGent is een leer-, werk- en onderzoeksomgeving waarin alle studenten en medewerkers zich thuis kunnen voelen en waarin hun eigenheid gerespecteerd, gewaardeerd en benut wordt.

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

- 1) Voeren van een actief antidiscriminatiebeleid (nieuw):**
medewerkers en studenten kennen en onderschrijven de antidiscriminatieverklaring. Zij weten waar zij terecht kunnen met meldingen en klachten en kunnen rekenen op een adequate behandeling.
- 2) Versterken van de diversiteitscompetenties van studenten en medewerkers (nieuw):**
medewerkers beschikken over diversiteitscompetenties zodat zij professioneel kunnen handelen in een superdiverse onderwijs-, onderzoeks- en werkomgeving; het potentieel van de aanwezige diversiteit bij studenten en collega's wordt gewaardeerd en optimaal benut.
- 3) Bevorderen van het groepsgevoel en de sociale cohesie tussen studenten (nieuw):**
studenten voelen zich thuis aan de UGent waardoor hun welbevinden en hun sociale en academische integratie bevorderd worden.
- 4) Bekendmaken en opvolgen van het bestaande beleidskader inzake levensbeschouwelijke diversiteit (lopend):**
het bestaande beleidskader inzake levensbeschouwelijke diversiteit wordt ruimer bekendgemaakt bij medewerkers en studenten en indien nodig verder aangepast of geactualiseerd.
- 5) Verderzetten van de He4She-campagne binnen de faculteiten (lopend):**
de acties in het kader van de He4She-campagne worden geëvalueerd en facultaire good practices worden, waar mogelijk, universiteitsbreed geïmplementeerd.
- 6) Ontwikkelen van een genderbiastraining (lopend):**
medewerkers hebben inzicht in de mechanismen van impliciete gender bias en welke mogelijke effecten dit kan hebben bij aanstellingen en bij het doorlopen van een academische carrière.

OD 1.2 : Het communicatie- en beeldvormingsbeleid van de UGent spreekt verschillende doelgroepen aan en brengt zowel de diversiteit aan studenten en medewerkers als de algemene diversiteitsthematiek op een positieve manier in beeld.

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

- 1) Bekendmaken van de diversiteitswerking van de UGent (lopend):**
de UGent profileert zich als een universiteit die aandacht besteedt aan diversiteit. Zowel intern als extern wordt een ruim publiek geïnformeerd over de diversiteitswerking van de UGent.
- 2) Gendersensitief communiceren naar studenten en medewerkers (nieuw):**
alle vormen van schriftelijke communicatie (briefwisseling, publicaties, websites, formulieren, ...) worden genderdivers (M/V/X) opgesteld zodat iedereen zich aangesproken kan voelen.
- 3) Verhogen van de aandacht voor diversiteit en beeldvorming in communicatie naar en op activiteiten voor (toekomstige) studenten (lopend):**
diversiteit komt op een positieve manier in beeld en de aandacht voor diversiteit wordt systematisch ingebouwd in de communicatie naar (toekomstige) studenten

OD 1.3: De UGent-infrastructuur is toegankelijk en aangepast aan de noden van verschillende groepen van studenten en medewerkers met het oog op hun participatie, ontplooiingskansen en welbevinden aan de UGent.

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

- 1) Vergroten van toegankelijkheid (lopend):**
de toegankelijkheid (digitaal, fysiek, financieel) van de UGent wordt beter gewaarborgd voor studenten en medewerkers.
- 2) Voorzien van afgesloten kolf- en borstvoedingsruimtes op elke site (nieuw):**
vrouwen (medewerkers en studenten) hebben de mogelijkheid om op een veilige en discrete manier borstvoeding te geven of af te kolven tijdens de werkuren.
- 3) Onderzoeken van de mogelijkheid tot inrichting van prikkelarme ruimtes op elke site (nieuw):**
er wordt onderzocht of het wenselijk en haalbaar is dat elke UGent-site beschikt over een prikkelarme ruimte waarin medewerkers en studenten tijdens korte pauzemomenten even tot rust kunnen komen.

SD 2: De UGent beschikt over een performante organisatiestructuur die kennisopbouw over diversiteit bevordert, het draagvlak voor diversiteit vergroot en de uitvoering van een geïntegreerd en inclusief diversiteitsbeleid faciliteert

OD 2.1: De UGent beschikt over organisatiestructuren waarbij op elk beslissingsniveau en binnen elk beleidsdomein rekening gehouden wordt met de diversiteitsthematiek op een coherente en geïntegreerde wijze

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Werkgroep Diversiteit en Gender (lopend):

de werkgroep Diversiteit en Gender speelt een actieve rol in het verstrekken van informatie naar de centrale diensten en in de informatie-uitwisseling tussen de centrale diensten en de faculteiten. Het is een orgaan waar good practices en onderzoeksresultaten m.b.t. diversiteit uitgewisseld worden. Daarnaast heeft de werkgroep Diversiteit en Gender een beleidsadviserende rol.

2) Facultaire diversiteitsteams (lopend):

de facultaire diversiteitsteams geven het diversiteitsbeleid op facultair niveau gestalte en leveren input voor het centraal aangestuurd diversiteitsbeleid.

3) Participatie in interne en externe raden en commissies (lopend):

Diversiteitsexperten zijn aanwezig in verschillende interne en externe raden en commissies. Zo kunnen (nieuwe) beleidsinitiatieven worden belicht vanuit een diversiteitsperspectief en wordt er gewaakt over de aandacht voor diversiteit binnen deze ontwikkelingen.

OD 2.2: De UGent beschikt over fora en netwerken die de kennisopbouw en expertisedeling met betrekking tot diversiteitsthema's bevorderen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Forum voor UGent-onderzoekers (nieuw):

UGent-onderzoekers (en andere medewerkers) die rond diversiteitsthema's werken beschikken over een forum waarin ze hun kennis kunnen delen en het diversiteitsbeleid kunnen versterken met hun expertise.

2) Diversiteitsnetwerk met externe stakeholders (nieuw):

er is een netwerk met externe stakeholders (hoger-onderwijsinstellingen, middenveldorganisaties, bedrijven, de stad, ...) actief in functie van samenwerking en expertisedeling inzake de diversiteitsthematiek.

3) DiverGent Scriptieprijs (lopend):

de DiverGent Scriptieprijs wordt in samenwerking met de Dienst Regie Samenleven en Welzijn van de Stad Gent uitgereikt aan de student met de beste en meest vernieuwende masterscriptie waarin de diversiteitsthematiek een centrale rol speelt.

4) Middaglezingen (lopend):

via middaglezingen wordt onderzoek naar diversiteit bij een ruim publiek bekend gemaakt om kennisuitwisseling en expertisedeling te bevorderen.

OD 2.3: De UGent beschikt over organisatiestructuren die de input en participatie van studenten en medewerkers uit doelgroepen faciliteren

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Reactiveren van personeelsnetwerken LGBT+, transgender, migratie-achtergrond en arbeidshandicap (lopend):

medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen beschikken over een netwerk waarin ze ervaringen kunnen uitwisselen en input kunnen leveren ten aanzien van het beleid.

2) Organiseren van rondetafelgesprekken met studenten (nieuw):

studenten uit ondervertegenwoordigde groepen worden uitgenodigd om hun ervaringen te delen, hun noden worden gedetecteerd en zij kunnen input leveren om het bestaande beleid te verbeteren en te versterken.

SD 3: De instroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt

OD 3.1: Registreren en monitoren van de instroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende actie:

1) Genereren van instroomcijfers (lopend):

doel is om een goed zicht te behouden op de instroom van studenten en medewerkers uit doelgroepen. Waar mogelijk wordt de registratie verfijnd, aangevuld of afgestemd op nieuwe (beleids)ontwikkelingen.

OD 3.2: Versterken van de instroom van potentiële studenten uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Rolmodellenwerking (lopend):

leerlingen in secundaire scholen worden gesensibiliseerd en geïnformeerd over hun mogelijkheden in het hoger onderwijs door hen in contact te brengen met succesvolle studenten (rolmodellen) uit diverse doelgroepen.

2) UGent in Zicht (lopend):

succesvolle laatstejaarsleerlingen met een migratieachtergrond uit het secundair onderwijs worden begeleid bij het maken van hun studiekeuze.

3) Voortraject voor anderstalige nieuwkomers (lopend):

anderstalige nieuwkomers met een buitenlandse vooropleiding worden voorbereid op het volgen van Nederlandstalig hoger onderwijs en begeleid bij het maken van een gepaste studiekeuze.

4) Aanspreekpunt en infosessies voor vluchtelingen (lopend):

vluchtelingen worden geïnformeerd over hun mogelijkheden om te studeren aan de UGent.

5) VirGo (lopend):

met dit inclusieve project wordt nagaan waarom meisjes (en jongens) met een diverse sociale achtergrond wel of niet kiezen voor een STEM-opleiding.

6) Fonds Kansrijk Studeren (lopend):

studenten die zich in een sociaal bijzonder kwetsbare positie bevinden, krijgen de nodige financiële ondersteuning.

OD 3.3: Versterken van de instroom van medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Selectie- en aanwervingsbeleid (nieuw):

er wordt nagegaan op welke manier selectie- en aanwervingsprocedures aangepast kunnen worden om meer diversiteit bij medewerkers te verkrijgen.

2) Genderspitsen (lopend):

Een genderspits is een hoogleraar uit de facultaire beoordelingscommissie die erover waakt dat onbewuste vooroordelen op basis van gender en andere vormen van diversiteit de benoemingsprocedures zo min mogelijk beïnvloeden. Het systeem wordt in enkele faculteiten uitgetest, geëvalueerd en indien gewenst uitgebreid naar andere faculteiten.

3) Onderzoek naar het gebruik van streefcijfers (nieuw):

er wordt nagegaan of en zo ja, in welke vorm streefcijfers voor gender ingevoerd kunnen worden bij de invulling van (ZAP-)functies.

SD 4: De doorstroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen is vergroot en versterkt

OD 4.1: Registeren en monitoren van de doorstroom van studenten en medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende actie:

1) Genereren van doorstroomcijfers (lopend):

doel is om een goed zicht te behouden op de doorstroom van studenten en medewerkers uit doelgroepen. Waar mogelijk wordt de registratie verfijnd, aangevuld of afgestemd op nieuwe (beleids)ontwikkelingen.

OD 4.2: Versterken van de doorstroom van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Universiteitsbreed keuzevak Coaching en diversiteit (lopend):

Studenten die willen als mentor willen fungeren, nemen dit universiteitsbreed keuzevak. Ze krijgen een theoretische inleiding waarin ze kennismaken met een aantal concepten zoals coaching, interculturele communicatie en diversiteit. Daarnaast zijn ze een academiejaar lang mentor van een eerstejaarsstudent. Alle studenten met een eerste inschrijving aan de UGent kunnen een mentor aanvragen, maar er wordt prioriteit gegeven aan studenten uit de doelgroepen.

2) Infomomenten rond doorstroom naar de arbeidsmarkt (nieuw):

studenten uit doelgroepen beschikken over een overzicht van mogelijke stageplaatsen, vakantiejobs en mentorprojecten die door bedrijven specifiek voor hen georganiseerd worden.

3) Talenbeleid (lopend):

de academische taalontwikkeling van studenten wordt gestimuleerd en versterkt.

4) Bijdragen aan een activerende onderwijsomgeving (nieuw):

het diversiteitsperspectief wordt geïntegreerd in het beleid inzake activerend leren.

OD 4.3: Lesgevers kunnen omgaan met een divers studentenpubliek en zijn geresponsabiliseerd om de academische en sociale integratie van studenten met een diverse achtergrond te versterken

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Diversiteitstraining voor lesgevers (nieuw):

Er wordt aan lesgevers een diversiteitstraining aangeboden. Hierin staan het screenen van het eigen leer- en bronnenmateriaal, het omgaan met diversiteit in heterogene groepen en het bespreekbaar maken van maatschappelijk moeilijke onderwerpen in lescontexten centraal.

2) Mentoring door medewerkers (nieuw):

Er wordt een pilootinitiatief opgezet waarbij een grote groep studenten in BA1 opgedeeld wordt in kleinere groepen die elk opgevolgd worden door een UGent-medewerker met het oog op een betere academische en sociale integratie van de studenten.

OD 4.4: Versterken van de doorstroom van medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen

Deze OD zal worden uitgewerkt via volgende acties, waarbij telkens wordt vermeld of het gaat om een nieuwe of (aangepaste) lopende actie:

1) Begeleiding van medewerkers met een arbeidshandicap (lopend):

Medewerkers met een arbeidshandicap, hun leidinggevende en collega's worden geïnformeerd en begeleid.

2) Rentree. Werkhervatting na kanker (nieuw):

medewerkers worden geïnformeerd over hun mogelijkheden over werkhervatting na kanker.

Chronologisch overzicht (timing)

	2019	2020	2021	2022	2023
SD1 CULTUUR					
OD1.1 Welbevinden					
1.1.1 Een actief discriminatiebeleid voeren					
1.1.2 Diversiteitscompetenties van studenten en medewerkers versterken					
1.1.3 Groepsgevoel en sociale cohesie tussen studenten bevorderen					
1.1.4 Beleidskader levensbeschouwelijke diversiteit opvolgen					
1.1.5 He4She-campagne verderzetten					
1.1.6 Genderbiastraining ontwikkelen					
OD 1.2 Communicatie en beeldvorming					
1.2.1 Diversiteitswerking van de UGent bekendmaken					
1.2.2 Gendersensitief communiceren naar studenten en medewerkers					
1.2.3 Aandacht voor diversiteit en beeldvorming in communicatie naar en op activiteiten voor (toekomstige) studenten verhogen					
OD 1.3 Infrastructuur					
1.3.1 Toegankelijkheid vergroten					
1.3.2 Afgesloten kolf- en borstvoedingsruimtes voorzien op elke site					
1.3.3 Onderzoeken van mogelijkheid tot inrichting van prikkelarme ruimtes					
SD2 STRUCTUUR					
OD 2.1 Beleidsvorming					
2.1.1 Werkgroep Diversiteit en Gender					
2.1.2 Facultaire diversiteitsteams					
2.1.3 Participatie in raden en commissies					
OD 2.2 Kennisopbouw en expertisedeling					
2.2.1 Forum voor UGent-onderzoekers					
2.2.2 Diversiteitsnetwerk met externe stakeholders					
2.2.3 DiverGent Scriptieprijs					
2.2.4 Middaglezingen					
OD2.3 Participatie					
2.3.1 Personeelsnetwerken reactiveren					
2.3.2 Rondetafelgesprekken met studenten organiseren					
SD3 INSTROOM					
OD 3.1 Registratie en monitoring					
3.1.1 Instroomcijfers genereren					
OD 3.2 Studenten uit ondervertegenwoordigde groepen					
3.2.1 Rolmodellenwerking					
3.2.2 UGent in Zicht					
3.2.3 Voortraject voor anderstalige nieuwkomers					
3.2.4 Aanspreekpunt en infosessies voor vluchtelingen					
3.2.5 VirGo					
3.2.6 Fonds Kansrijk Studeren					
OD 3.3 Medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen					
3.3.1 Selectie- en aanwervingsbeleid					
3.3.2 Genderspitsen					
3.3.3 Onderzoek naar het gebruik van streefcijfers					
SD4 DOORSTROOM					
OD 4.1 Registratie en monitoring					
4.1.1 Doorstroomcijfers genereren					
OD 4.2 Studenten uit ondervertegenwoordigde groepen					
4.2.1 Universiteitsbreed keuzevak Coaching en diversiteit					
4.2.2 Infomomenten rond doorstroom naar de arbeidsmarkt					
4.2.3 Talenbeleid					
4.2.4 Bijdragen aan een activerende onderwijsomgeving					
OD 4.3 Lesgevers					
4.3.1 Diversiteitstraining voor lesgevers					
4.3.2 Mentoring door medewerkers					
OD 4.4 Medewerkers uit ondervertegenwoordigde groepen					
4.4.1 Begeleiding van medewerkers met een arbeidshandicap					
4.4.2 Rentree. Werkhervatting na kanker					

3. CHECK & ACT

Het actieplan zal de basis vormen om de stand van zaken van de diversiteitswerking bij te houden en te evalueren (CHECK), en waar nodig tijdig bij te sturen (ACT). Registratie, monitoring en onderzoek zijn hierbij essentieel om het gevoerde beleid op (middel)lange termijn te evalueren en om zowel kwantitatieve als kwalitatieve effecten te meten. Daarbij is het ook van belang om de doelstellingen en indicatoren van de verschillende activiteiten mee te nemen in de evaluatie.

Daarnaast moet er voldoende flexibiliteit mogelijk zijn om in te spelen op maatschappelijke tendensen. Indien nodig zullen nieuwe acties toegevoegd worden. Deze toevoegingen zullen in het jaarlijkse overzicht expliciet vermeld worden.

Jaarlijks wordt aan de werkgroep Diversiteit en Gender gerapporteerd over de voortgang en resultaten van de initiatieven. De communicatie verloopt zowel via de bestaande kanalen (magazine, nieuwsbrief, jaarverslag) als via eigen initiatieven (middaglezingen, netwerken, studiedagen).