

## **Visietekst 'Diversiteit aan de Universiteit Gent'**

### **Wat is diversiteit?**

Diversiteit is verscheidenheid. Iedere student en medewerker heeft een eigen, unieke combinatie van zichtbare en minder zichtbare persoonskenmerken. 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 een diversiteitsbeleid staat het (pro-)actief op zoek gaan naar talent in de samenleving en strategieën ontwikkelen om dat talent te laten ontplooiën centraal. Een diversiteitsbeleid heeft dan ook tot doel om een evenredige en evenwaardige participatie van studenten en personeelsleden te stimuleren en te realiseren.

### **Waarom kiezen voor diversiteit?**

In onderstaande visietekst onderstreept de UGent dat ze op een actieve manier en integrale wil werken aan diversiteit. Deze visietekst bouwt voort op de missieverklaring waarin de UGent zich profileert als maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die open staat 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. Ten slotte sluit deze visietekst aan bij de onderwijsvisie van de UGent, die studenten wil begeleiden tot zelfstandige denkers.

### **Diversiteit als meerwaarde voor onderwijs, onderzoek en dienstverlening**

De Universiteit Gent beschouwt het als haar verantwoordelijkheid om een belangrijke bijdrage te leveren aan de kennissamenleving door middel van onderzoek, onderwijs en dienstverlening. De UGent is er tevens van overtuigd dat diversiteit als het erkennen, waarderen en benutten van verscheidenheid een cruciale en centrale rol speelt in onderwijs, onderzoek en dienstverlening. Een divers samengestelde personeels- en studentenpopulatie betekent een meerwaarde voor het leveren van inzichten en het stimuleert de creativiteit en innovatie in onderzoek, onderwijs en dienstverlening. Diversiteit genereert nieuwe ideeën, andere invalshoeken en het 'durven denken' krijgt daardoor extra dynamiek.

### **De UGent als spiegel van talent in de samenleving**

De universiteit kiest ervoor om met beide voeten in de samenleving te staan. Het is haar missie om het aanwezige talent in de samenleving op te zoeken, te benutten en te versterken. Ze beschouwt het als haar maatschappelijke verantwoordelijkheid om te werken aan de democratisering van het onderwijs. Hoewel er zich de laatste decennia een massificatie heeft voorgedaan wat betreft het aantal studenten dat een studie doorloopt aan de universiteit, is van een echte democratisering echter nog geen sprake: bepaalde groepen uit de samenleving participeren nog onvoldoende in het hoger onderwijs. Bovendien wenst de UGent zowel wat betreft personeel als studenten een weerspiegeling te zijn van de maatschappelijke realiteit en bevolkingssamenstelling. De evenredige en evenwaardige

participatie van ondervertegenwoordigde groepen is een belangrijke doelstelling van het diversiteitsbeleid. De UGent meent dat iedereen die intrinsiek over de capaciteiten beschikt om hoger onderwijs te volgen, de kans daartoe moet krijgen. De UGent ziet het als haar taak om in een ondersteunend en begeleidend kader te voorzien, zodat alle studenten die over dit potentieel beschikken het hoger onderwijs succesvol kunnen doorlopen.

## **Krachtlijnen van het diversiteitsbeleid**

Het diversiteitsbeleid van de UGent gaat uit van vijf krachtlijnen: (1) toegankelijkheid, (2) evenredige en evenwaardige participatie, (3) kansen creëren, (4) verantwoordelijkheid en (5) uitmuntendheid.

### **1. Toegankelijkheid**

De UGent streeft naar optimale toegankelijkheid van diensten en (onderwijs)voorzieningen voor diverse categorieën studenten en personeelsleden. Toegankelijkheid kan vele vormen aannemen: we hebben aandacht voor onder meer fysieke, mentale, financiële, digitale toegankelijkheid. We hanteren het 'design for all'-model. Dit model stelt dat diensten en voorzieningen ontworpen of aangepast moeten worden niet op maat van de modale gebruiker, maar op maat van een grote groep van gebruikers met verschillende noden en behoeften.

'Design for all' mag niet herleid worden tot individueel maatwerk. 'Design for all' houdt voorafgaandelijk zoveel mogelijk rekening met verschillende categorieën gebruikers. Individueel maatwerk wordt toegepast wanneer men vaststelt dat reguliere voorzieningen onvoldoende afgestemd zijn op de noden en behoeften van een individuele gebruiker. Hoewel individueel maatwerk nooit helemaal uitgesloten kan worden en zelfs noodzakelijk zal blijven, is 'design for all' juist bedoeld om minder individueel maatwerk te moeten bieden. Kennis van noden en behoeften van specifieke groepen evenals van achterstellingsmechanismen, flexibiliteit en differentiatie zijn belangrijke voorwaarden om het 'design for all'-model te implementeren.

### **2. Evenredige en evenwaardige participatie**

De UGent wil een afspiegeling zijn van het talent in de samenleving en streeft naar evenredige en evenwaardige participatie van ondervertegenwoordigde groepen studenten en personeelsleden. Evenredige participatie wil zeggen dat de deelname van groepen aan de UGent gelijk is aan hun relatieve aandeel in de samenleving. Evenwaardige participatie staat voor een volwaardige sociale en academische integratie van alle studenten en personeelsleden. Dit impliceert dat de UGent actief werkt aan sensibilisering en bewustmaking enerzijds en aan inspraak en participatie van iedereen anderzijds.

### **3. Kansen creëren**

De UGent ziet het hoger onderwijs niet als een wedstrijd waarin ondersteuning en aanmoediging enkel is weggelegd voor winnaars, maar als een expeditie waarbij voor alle deelnemers zoveel mogelijk kansen gecreëerd worden om de tocht tot een goed einde te brengen.

De UGent gaat ervan uit dat ongelijke startkansen geen feitelijk en onveranderlijk gegeven zijn, maar tot stand komen doordat persoonskenmerken en omgevingskenmerken niet goed op elkaar zijn afgestemd. De UGent kiest voor een tweesporenbeleid, dat zich zowel richt op het versterken van

persoonskenmerken als op het aanpassen en veranderen van omgevingskenmerken. Op die manier willen we de kloof tussen persoonskenmerken en omgevingskenmerken dichten.

Bij het inwerken op de persoonskenmerken staat het versterken van individuele (leer)competenties die nodig zijn om universitair onderwijs of een loopbaan aan de universiteit succesvol te doorlopen centraal. Daarbij wordt rekening gehouden met de verscheidenheid en eigenheid van elk individu. De begeleiding van de student tot zelfstandige denker, rekening houdend met de bagage en het aanwezige talent van elke student, moet uitmonden in gelijkwaardige trajecten. Er wordt aanvaard dat studietrajecten op een verschillende manier doorlopen kunnen worden. De focus ligt daarbij op talentontwikkeling en gedifferentieerde ondersteuning en begeleiding. Bovendien stopt het leerproces niet bij het behalen van een diploma. De UGent streeft naar levenslang en levensbreed leren van haar personeel zodat de ontplooiing van het aanwezige talent tot een creatieve en innovatieve werkomgeving kan leiden.

De UGent wil naast het versterken van individuele competenties van studenten en personeelsleden ook op een structurele manier inwerken op de omgevingskenmerken, met name de leer- en werkomgeving. De UGent kiest voor een dynamische leer- en werkomgeving die erop gericht is om het potentieel van alle studenten en personeelsleden aan te spreken en te benutten. Dit veronderstelt een kritische houding en reflectie t.a.v. de bestaande leer- en werkomgeving en bereidheid tot een structureel en continu veranderingsproces.

#### **4. Verantwoordelijkheid**

Omgaan met diversiteit is een competentie en een maatschappelijke verantwoordelijkheid van iedereen: van personeelsleden, studenten en afgestudeerden. Aansluitend bij haar algemene onderwijsvisie levert de UGent inspanningen om die competentie aan te scherpen zodat haar studenten, personeelsleden en afgestudeerden in een diverse samenleving kunnen functioneren.

#### **5. Uitmuntendheid**

De UGent wil een uitdagende en veeleisende leer- en werkomgeving zijn voor studenten en personeelsleden. Studenten en personeelsleden hebben er baat bij dat de lat hoog ligt en er hoge verwachtingen ten aanzien van hen gecreëerd worden. Dit stimuleert studenten om uit te groeien tot zelfstandige denkers en personeelsleden om uit te blinken in hun takenpakket. Een diversiteitsbeleid is net zoals een kwaliteitsbeleid een beleid dat streeft naar uitmuntendheid, net omdat het uitgaat van ieders talent en streeft naar maximale ontplooiing.

Universiteit Gent, 30 januari 2009

*De Universiteit Gent beschouwt deze visietekst als het algemeen uitgangspunt voor haar diversiteitsbeleid. Concrete doelstellingen en acties zullen vervat worden in een diversiteitsactieplan.*