

## 1. Diversiteitsbeleid aan de UGent

### 1.1. Ontstaan en evolutie diversiteitswerking

De Beleidscel Diversiteit en Gender werd in 2008 opgericht met middelen uit het aanmoedigingsfonds (AMF) van de Vlaamse overheid. Voordien was er beleidsmatig weinig aandacht voor Diversiteit aan de UGent. De financiering vanuit het AMF had als doel om de in- en uitstroom van studenten uit kansengroepen te bevorderen. Dit was dan ook de reden waarom aanvankelijk bij het UGent diversiteitsbeleid vooral de focus lag op minderheidsgroepen zoals studenten met een migratieachtergrond of een functiebeperking. In 2015 werden de middelen vanuit het AMF opgeheven en toegevoegd aan de werkingsmiddelen van de hogeronderwijsinstellingen. Het UGent-bestuur heeft op dat moment beslist om de bestaande diversiteitswerking te blijven financieren, maar daarbij wel een prioriteitenlijst voorop te stellen. De twee prioriteiten die het UGent-bestuur voor ogen had, waren:

- De in- en doorstroom van studenten met een functiebeperking, migratieachtergrond en kwetsbare socio-economische positie bevorderen
- De UGender adviezen die opgemaakt waren in 2008 uitvoeren en opvolgen

In 2017 werd de focus uitgebreid van kansengroepen naar de volledige UGent-gemeenschap (cfr welzijnsenquête). Er werd een nieuw beleidsplan opgemaakt waarin de focus verbreed werd naar doelgroepen die niet opgenomen waren in het beleidsplan 2014-2018, namelijk medewerkers met een arbeidshandicap, genderdiversiteit (He4She), transgenders en bij uitbreiding, alle personeel van de UGent. Een aantal voorbeelden van concrete actiepunten die tussen 2014-2018 genomen waren, zijn:

- Instroom studenten
  - Groepsgesprekken tussen leerlingen met migratieachtergrond uit de 3<sup>e</sup> graad van het secundair onderwijs en rolmodellen uit het hoger onderwijs
  - UGent in zicht (talent op komst): laatstejaarsleerlingen secundair onderwijs worden begeleid in het doorlopen van een actief studiekeuzeprocess – 2016: 17/26 leerlingen schreven zich in aan de UGent
  - Voortraject voor anderstalige nieuwkomers (INGent en UCT) – 2016: 22/31 studenten zijn hooggeschoolde vluchtelingen, 22 ingeschreven in het hoger onderwijs, waarvan 11 aan de UGent
- Doorstroom studenten
  - Mentoring voor studenten uit kansengroepen met verhoogd risico op een beperkte studievoortgang of een drop-out via het vak 'coaching en diversiteit' (start 2013-2014).
  - DiverGent scriptieprijs, ism Dienst Welzijn en Gelijke Kansen van de Stad Gent voor beste en meest vernieuwende masterscriptie waarin gender- en/of diversiteitsthematiek een centrale rol speelt.

➤ Personeel

- He4she-campagne (2016-2020): engagement 11 decanen via een videoboodschap
- Transgenderbeleid: nota met maatregelen die gelijkheid voor transgenderpersonen mogelijk maken, zoals bv. in afwachting van juridische voornaamswijziging reeds andere naam kunnen gebruiken op niet-officiële documenten.
- Begeleiding voor medewerkers met een arbeidshandicap: de UGent biedt begeleiding bij het aanvragen van een erkenning van een arbeidshandicap en het aanvragen van subsidies.

Naast een inhoudelijke verdieping kreeg het diversiteitsbeleid een structurele uitwerking met als doel de communicatie tussen de Werkgroep diversiteit en gender, de Beleidscel diversiteit en gender en de 11 Facultaire diversiteitsteams (vertegenwoordigd door de diversiteitscoördinator) te faciliteren en intensifiëren. De structurele organisatie van de diversiteitswerking wordt voorgesteld in figuur 1.



Figuur 1. Structurele organisatie diversiteitswerking

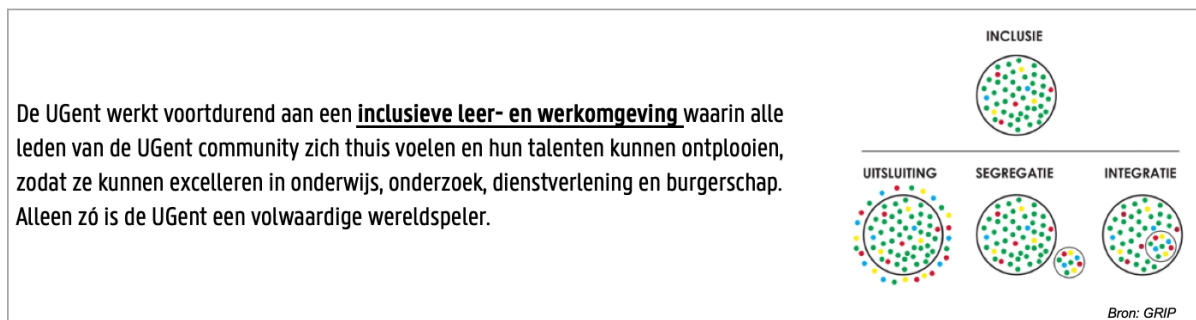
In 2018 werd een evaluatie gemaakt van de speerpuntacties 'diversiteit en gender' die genomen waren in de periode 2014-2018 en werd er op basis van cijfermateriaal (oa gegenereerd uit UGI) een verbetertraject opgemaakt. Dit leidde bij het begin van academiejaar 2018-2019 tot de opmaak van een nieuw actieplan (2019-2024) waarbij een nieuwe missie en visie rond de diversiteitswerking werd vooropgesteld met de bedoeling deze aan de hand van 5 strategische doelstellingen (zie 1.3.) te realiseren.

## 1.2. Missie en Visie

In onze universiteit wordt diversiteit gedefinieerd als 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.

De visietekst over diversiteit bouwt voort op de missie van de UGent: De UGent is een maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit met een nultolerantie voor discriminatie waarin de studenten worden begeleid tot zelfstandige denkers.

In de **nieuwe missie** (actieplan diversiteit 2019-2024) maakt het UGent-bestuur een verschuiving van **integratie** – waarbij doelgroepen handvaten krijgen om zich aan de norm van de grotere groep aan te passen – naar **inclusie**, dat “verschilt van integratie omdat de structuren zo zijn opgezet of hervormd dat een diversiteit van mensen op gelijkwaardige manier kan deelnemen”. Willen we naar een inclusieve werking dan is het belangrijk dat leer- en werkomstandigheden gecreëerd worden die openstaan voor een diverse gemeenschap van studenten en medewerkers. De nieuwe missie luidt dan ook als volgt (figuur 2):



Figuur 2. Nieuwe missie Diversiteit (actieplan 2019-2024)

De **nieuwe visie** die hieruit voortvloeit wordt als volgt geformuleerd (figuur 3):



Figuur 3. Nieuwe visie Diversiteit (actieplan 2019-2024)

### 1.3. Strategie

De UGent heeft een strategie uitgewerkt om het diversiteitsbeleid te versterken op het niveau van studenten, alle medewerkers en haar communicatie tussen de verschillende geledingen. Dit wil ze realiseren in **5 strategische doelstellingen**, die we illustreren met een aantal voorbeelden

- 1.3.1. **Superdiversiteit:** De UGent streeft naar heterogeniteit en pluralisme in plaats van neutraliteit. Dit realiseert ze bijvoorbeeld door het streven naar een genderevenwichtige samenstelling van de commissies en het extra controleren van de toegankelijkheid van de gebouwen voor mindervaliden.
- 1.3.2. **Gendermainstreaming:** De UGent wil een gendersensitieve organisatie zijn en een aangepast communicatiemodel hanteren zoals blijkt in het initiatieven van de Heforshe-campagne.
- 1.3.3. **Instream studenten en medewerkers:** De instroom wordt geregistreerd. Er wordt ingezet op het voortraject van anderstalige nieuwkomers en het selectie- en aanwervingsbeleid verloopt gecontroleerd. Het aanduiden van een genderspits per faculteit wordt gestimuleerd.
- 1.3.4. **Doorstroom studenten en medewerkers:** De doorstroom wordt geregistreerd. Bij de studenten wordt ingezet op het vak 'coaching en diversiteit' en dient er aandacht te zijn voor uitstroom naar de arbeidsmarkt. Binnen het onderwijs wordt actief ingezet op een optimalisatie van het academisch talenbeleid en op activerende onderwijsvormen. Bij de medewerkers wordt gestreefd

naar meer zorg bij werkhervatting na een langdurige ziekte of bij werkhervatting na bevallingsrust (kolf- en borstvoedingsruimte).

- 1.3.5. **Communicatie:** diversiteitswerking top-down en bottom-up (centraal vs decentraal). De faculteiten krijgen de vrijheid om eigen accenten te leggen. Jaarlijks wordt er een diversiteitsinspiratiedag georganiseerd. Naast middaglezingen organiseert de UGent diverse fora voor UGent-onderzoekers, personeelsnetwerken en rondetafelgesprekken met studenten.

## 2. Diversiteitsbeleid aan de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen

### 2.1. Ontstaan en evolutie

Bij de ophef van het AMF in 2015 heeft het UGent-bestuur beslist om de bestaande diversiteitswerking te blijven financieren. De faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen pikte hierop in en schakelde een versnelling hoger met haar diversiteitswerking. Onder leiding van Prof. Dr. K. D'Herde werd een werkgroep diversiteit opgericht. Vervolgens werd de fakkel overgedragen aan Prof. Dr. B. Cagnie en in het najaar van 2016 aan Prof. Dr. M. De Letter. In de periode 2015-2018 werkte het diversiteitsteam een beleidsplan diversiteit uit en realiseerde het een aantal losse actiepunten zoals het opvolgen van de toegankelijkheid van de gebouwen, het oproepen van de vrouwelijke ZAP's om naar de opening van het academiejaar en de 'women strike' te gaan, het bevorderen van het academisch taalbeleid in alle opleidingen, de ontwikkeling en afname van een vragenlijst en het organiseren van een focusgroep bij student-vluchtelingen. Ook het engagement van de decaan Prof. Dr. P. Hoebeke binnen de heforshe-campagne zorgde ervoor dat in 2018 de vakgroepvoorzitters binnen de nieuw samengestelde vakgroepen genderevenwichtig samengesteld werden.

In 2017 richtte dit diversiteitsteam zich formeel tot de faculteit met de vraag om de werkgroep diversiteit een officiële structuur te geven. De faculteitsraad van 11 oktober 2017 keurde vervolgens de oprichting van een facultaire commissie Diversiteit goed. De bestaande werkgroep Gender en Diversiteit werd opgedoekt en vervangen door een commissie Diversiteit. De commissie werd genderevenwichtig samengesteld, bestaande uit 13 vaste leden en 3 permanent genodigde leden die geselecteerd zijn op basis van hun onderzoeks- en werkervaring. De permanente leden zijn evenwichtig samengesteld op vlak van functie (4 ZAP, 4 AAP, 3 ATP en 2 studenten), gender (6 vrouwen, 7 mannen), leeftijd, opleiding en ervaring met diversiteitswerking.

### 2.2. Missie en Visie

De Faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen volgt de missie en visie uit het nieuwe actieplan diversiteit (2019-2024) van de UGent. De commissie voegt hier wel aan toe dat het creëren van een inclusieve leer- en werkomgeving pas mogelijk is als elke medewerker en elke student zich veilig voelen op de werk-/studievloer. De commissie zal bijgevolg een gevoel van veiligheid op de werk-/studievloer bewaken door een meldpunt op te richten.

In het licht van het creëren van een inclusieve werk- en leeromgeving voor alle studenten en werknemers streeft de faculteit naar een studie- en werkvloer waarop alle leden van de community zich thuis voelen en hun talenten kunnen ontplooiën en dit in het klimaat van het DNA van onze faculteit: samen, integer en betrokken. Zoals opgenomen in de beleidsvisie van de decaan Prof. Dr. P. Hoebeke wil de faculteit een doorslag worden van de maatschappij. Het inzetten op een instroom-, doorstroom- en uitstroombeleid voor kansengroepen (waaronder vluchtelingen, personen met een migratieachtergrond, anders validen, personen die in armoede leven) wordt dan ook een topprioriteit in de komende 5 jaar.

## 2.3. Strategie

De commissie diversiteit van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen wil met haar diversiteitsbeleid het welzijn van haar medewerkers en studenten bevorderen. Om af te lezen of de commissie op koers ligt ten opzichte van haar doelstellingen zal ze een aantal **kritische prestatie-indicatoren** (KPI's) opmaken. In deze KPI's zullen de 5 diversiteitsdoelstellingen (superdiversiteit, gendermainstreaming, instroom, doorstroom en diversiteitswerking top-down en bottom-up) vooropstaan. Vervolgens zullen de KPI's **gekoppeld worden aan concrete actiepunten op niveau van medewerkers, studenten en communicatie**. In de volgende paragrafen worden op elk niveau een aantal actiepunten toegelicht. Hoewel het integraal deel uitmaakt van het diversiteitsbeleid, wordt het talenbeleid omwille van haar specifieke historiek in een apart document (II) aan deze beleidsnota toegevoegd.

### 2.3.1. Op niveau van studenten

#### **Instromende studenten**

Uit de resultaten van de enquête en focusgroepen bij student-vluchtelingen komen 2 grote knelpunten naar voren: 1. een beperkte informatiedoorstroom van de instroomfaciliteiten en 2. een gebrekkige academische taalvaardigheid. De commissie Diversiteit wil op beide punten actief inzetten in een verbetertraject:

1. een beperkte informatiedoorstroom van de instroomfaciliteiten

Dit knelpunt verdient extra aandacht in alle opleidingen van de faculteit. De commissie zal alle reeds beschikbare informatie bundelen in een **informatiebrochure/website**. Deze brochure zal informatie bevatten met betrekking tot aanspreekpunten buiten en binnen de opleidingen, voortraject hoger onderwijs, sociale en financiële voorzieningen, taalonthaal, culturele aspecten, mentorschap en begeleiding tijdens het studietraject. Specifiek voor de opleidingen genees- en tandheelkunde zullen daarin de regelgeving rond het ingangsexamen (geneeskunde: VLIR-examen en tandheelkunde: vaardigheidstest) en tips met betrekking tot het ingangsexamen (bv. Usolv-it) opgenomen worden. Om de instroom van kansengroepen te stimuleren heeft de faculteit een samenwerking met het project **"UGent in zicht"** opgestart. Ellen Gyssels en Carl Sys nemen hierin de trekkende rol op zich. Zij zullen in het academiejaar 2018-2019 drie keer samenzitten met de studenten/leerlingen die UGent in zicht volg(d)en (6/2/2019: focusgroep, 20/2/2019 infosessie en 13/3/2019 feedback toetsmomenten) en hen helpen bij hun voorbereiding op het toelatingsexamen. Ook zullen zij in de loop van het jaar enkele toetsmomenten organiseren ter voorbereiding op het toelatingsexamen. Om in de voorbereiding van het toelatingsexamen tegemoet te komen aan studenten uit niet-kansengroepen in het secundair onderwijs, zal de faculteit (na overleg met de 18 secundaire scholen in Gent) jaarlijks voorbeeld-examenvragen doorsturen naar de 18 scholen.

2. een gebrekkige academische taalvaardigheid: Uit de resultaten van de enquête en focusgroepen bij student-vluchtelingen blijkt dat de studenten die bij instroom aanklopten bij taalonthaal een voorsprong hebben op de studenten die dat niet deden. De commissie diversiteit is er van overtuigd dat contactname met taalonthaal een must is voor student-vluchtelingen. Bij taalonthaal worden de studenten geïnformeerd rond de taalondersteunende faciliteiten die de UGent aanreikt: UCT, Taalcafé, Taalonthaal, academisch schrijfcentrum, lessen academisch schrijven in een notendop, Website taaladvies, Digitaal oefenpakket ALICE, Schrijfhelp KULeuven. Na overleg met de collega's van taalonthaal zullen studenten vluchtelingen en studenten met een migratieachtergrond vanaf heden actief doorverwezen worden naar taalonthaal.

Alle instromende studenten zouden op de hoogte moeten zijn van het belang van diversiteit en taalbeleid in de faculteit geneeskunde en gezondheidswetenschappen. De commissie Diversiteit zal exploreren in welke mate de thema's taal en diversiteit kunnen opgenomen worden in de brochures van de opleiding (SID-IN). De faculteit benadrukt dat er voor studenten met een functiebeperking faciliteiten voorzien worden via een bijzonder statuut. De contactpersonen hiervoor zijn Dhr. Stijn Defruyt (centraal) en Mevr. Evelien Van Waes en Mevr. Sofie De Bonte (facultair). De commissie Diversiteit wil het initiatief van het bijzonder statuut verder optimaliseren voor onze faculteit. Hiervoor zullen eerst een aantal denkpistes zoals focusgroepen rond bijzonder statuut en/of een bewustwordingscampagne bij de lesgevers georganiseerd worden. Met deze initiatieven probeert de faculteit tegemoet te komen aan het welzijn bij studenten.

### **Doorstromende studenten**

Het algemeen **welzijn van de studenten** is een topic die een groot aantal studenten en medewerkers bezighoudt. De Vlaamse Vereniging van Studenten (VVS) is hierrond een samenwerking met Nederland aangegaan, een interuniversitaire werkgroep denkt na over zelfzorg in de opleiding en de faculteit overweegt om een innovatieproject aan te vragen rond 'welzijn bij studenten'. De commissie zal elk initiatief met betrekking tot het welzijn van studenten en haar medewerkers ondersteunen. Het ontwikkelen van een leerlijn diversiteit is op dit moment niet haalbaar en noodzakelijk. Het lijkt daarentegen wel nuttig om **diversiteit op te nemen in de nieuwe module rond interprofessioneel leren**. De faculteit staat borg voor aandacht voor diversiteit in alle curricula en voor het integreren van de interculturele competenties in de opleidingsprogramma's. De commissie diversiteit wil ondersteunen in het operationaliseren van deze competenties opdat alle studenten deze internationale en interculturele competenties kunnen verwerven. Het is dus de bedoeling dat **elke opleiding deze competenties inbedt in haar curriculum**. De nodige vormingssessies voor de docenten en studenten dienen hiervoor georganiseerd te worden.

Er blijkt, in het bijzonder in de opleiding geneeskunde, bij een groot aantal studenten een vraag naar **psychologische ondersteuning** (naast het mentorschap). De commissie Diversiteit zal in overleg met de studentenpsychologen (centraal) en het FDO bekijken of en hoe we aan deze vraag kunnen tegemoet komen. Daarnaast zal het verder de mogelijkheden voor het creëren van een stille ruimte exploreren. In kader van het welzijn bij studenten tijdens hun doorstroom zal de faculteit de studenten zo goed als mogelijk ondersteunen om hun eindcompetenties te halen. Aan de hand van focusgroepen zal bekeken worden welke maatregelen hierin kunnen genomen worden.

Studenten kunnen op verschillende manieren hun **taalvaardigheden** bijwerken en ontwikkelen. De commissie Diversiteit heeft hiervoor een traject uitgewerkt. Een schriftelijke weergave is terug te vinden in de talenbeleidsnota, toegevoegd aan de diversiteitsnota.

**Uitstromende studenten** dienen voldoende taalvaardig te zijn. De commissie diversiteit heeft een leerlijn Taal uitgewerkt die een finaliteit kent binnen de geïntegreerd toetsing. Ook hiervoor verwijzen we naar de talenbeleidsnota. De faculteit zal tevens bekijken welke initiatieven het kan nemen om uitstromende studenten in hun weg naar de arbeidsmarkt te ondersteunen. Voorbeelden hiervan zouden infosessies kunnen zijn rond 'leren solliciteren' of het aanbieden van informatie rond doctoreren.

Tot slot dient, in samenwerking met de alumni en studenten van het stugg, afgetoetst te worden of de faculteit een rol kan spelen in de employability van de studenten op de arbeidsmarkt. Hiervan zijn voorbeelden in het buitenland (zoals in de London University) met positieve resultaten tot gevolg.

### 2.3.2. Op niveau van de medewerkers

Zowel bij de instroom als bij de doorstroom van de medewerkers blijft het streven naar een genderevenwicht een aandachtspunt. De commissie diversiteit vindt een genderevenwichtige samenstelling van de commissies en een genderspits bij aanwervings- en bevorderingscommissies belangrijk. Een **genderspits** is beslagen in de verschillende aspecten van diversiteit en bewaakt naast het genderevenwicht ook de superdiversiteit. Dit actiepunt draagt bij aan het creëren van een **inclusieve werkomgeving** en komt tegemoet aan de missie en de visie van de UGent als pluralistische instelling. De commissie diversiteit zal exploreren of er evaluatietools bestaan waarmee een genderspits aan de slag kan. Zoniet, zal ze zelf een tool ontwikkelen.

Docenten kunnen op een impliciete manier bijdragen aan het creëren van een **inclusieve leeromgeving**. Zo hoeven de persoonsnamen in lessen en op examens niet steeds tot de Vlaamse cultuur te behoren, maar zijn namen als Ahmed en Mansoureh even aanvaard. Docenten hebben de mogelijkheid om gevoelige thema's zoals het hoofdzoekendebat bespreekbaar te maken in de les of hebben de vrijheid om bewuste diversiteitsinitiatieven te nemen door de studenten bij groepswerken op een bepaalde manier in groepen onder te brengen (bv. op basis van een mix van extraverte/introverte persoonlijkheden of een mix van socio-culturele verschillen). De commissie Diversiteit wil zich inzetten in het actief sensibiliseren van haar onderwijsmedewerkers. De commissie diversiteit zal eveneens exploreren of er tools bestaan om lesmateriaal op diversiteitsthema's te screenen.

Voor onderzoekers (doc's, postdoc's, ZAP) die tijdens hun onderzoekstraject tijdelijk in het buitenland verblijven is een vlotte financiële en administratieve ondersteuning vanuit de UGent voorzien. Voor instromende onderzoekers is dit echter niet het geval. In het bijzonder de huisvesting (zelfs in volle vakantieperiode) laat te wensen over. De commissie zal hierin haar signaalfunctie opnemen.

Ook voor medewerkers die na een langdurige afwezigheid of ziekte overgaan tot werkhervatting is er een steeds prangerende vraag naar meer ondersteuning, onder de vorm van een vertrouwenspersoon. De commissie Diversiteit wil samen met het decanaat bekijken of het aanstellen van meerdere vertrouwenspersonen op de campus mogelijk is. Zo is er nog geen vervanging voor de ATP-vertrouwenspersoon en is de vertrouwenspersoon voor het AAP niet meteen gekend. Voor het ZAP is Prof. G. Sys aangesteld. Er wordt ook luidop de vraag gesteld in welke mate de arbeidsgeneeskundige dienst een rol kan spelen in het ondersteunen van het personeel bij werkhervatting na langdurige afwezigheid.

Een goed **talenbeleid** zorgt ervoor dat docenten doorheen het volledige opleidingstraject op het vereiste taalvaardigheidsniveau communiceren en deze vaardigheden in de masterjaren ook kunnen toetsen. Ook hierin worden de medewerkers ondersteund. Voor meer duiding verwijzen we naar de talenbeleidsnota.

### 2.3.3. Op niveau van communicatie

Elke faculteit beschikt over een diversiteitscoördinator, die de informatie van de universiteitsbrede werkgroep Diversiteit naar de eigen faculteit communiceert en vice versa. Momenteel is de diversiteitscoördinator van de faculteit Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen Prof. Dr. Miet De Letter ([miet.deletter@ugent.be](mailto:miet.deletter@ugent.be)), met als vervanging Dr. Anne Nobels. Zij is/zijn aanwezig op alle vergaderingen met de beleidscel Diversiteit en hebben tussen de vergadering door informeel contact wanneer nieuwe initiatieven opgezet en uitgewerkt worden. In elke vergadering met de commissie diversiteit koppelen zij ook terug naar de leden van de commissie. Tijdens de vergaderingen met de beleidscel Diversiteit wisselen de diversiteitscoördinatoren onderling hun good practices uit.

De commissie treedt op als aanspreekpunt voor studenten en personeel die problemen ervaren met diversiteitsthema's. Naar extern toe wil de commissie contacten leggen met organisaties buiten de universiteit (Fedasil, NIAC, VLIR, ...) zodanig dat ze de bezorgdheden van de faculteit aan de juiste instanties kan overbrengen. Op die manier willen de faculteit en de commissie Diversiteit de communicatie verzorgen voor en door studenten en medewerkers.

#### 2.4. Diversiteitsplan

De commissie Diversiteit zal **3 werkgroepen** oprichten waarin de leden over een periode van **5 jaar stapsgewijs** elk hun thema uitwerken. Elke werkgroep zal op jaarlijkse basis een aantal operationele doelstellingen formuleren en hieraan haar kritische prestatie-indicatoren koppelen.

De 3 werkgroepen die voorgesteld worden zijn:

- **Werkgroep 1:** Gender- en talenbeleid
- **Werkgroep 2:** Welzijn op de studie- en werkvloer – werkgroep olv Leen Aper – voor de commissie Diversiteit getrokken door Evelien Van Waes en Serhat Yildirim
- **Werkgroep 3:** Instroom-, doorstroom- en uitstroom van kansengroepen - voor de commissie Diversiteit getrokken door Evelien Van Waes en Serhat Yildirim

In **werkgroep 1** zal aandacht gegeven worden aan het officialiseren van de genderspits, de ondersteuning van de heforshe-campagne en het ondersteunen van studenten en docenten in het talenbeleid. Deze doelstellingen zullen geoperationaliseerd worden in samenwerking met de faculteit, de werkgroep Diversiteit (centraal) en taalonthaal.

In **werkgroep 2** wordt gewerkt aan de doorstroom in het onderwijs door in elke opleiding het thema diversiteit te implementeren in de module rond interprofessioneel leren en door de piste rond psychologische ondersteuning voor de studenten te verkennen. Het optimaliseren van de uitstroom bij studenten zal in samenwerking met het STUGG bekeken worden. Voor medewerkers zal bv. geëxploreerd worden op welke wijze de werkhervatting na langdurige afwezigheid beter kan ondersteund worden. Voor dit thema zal nauw samengewerkt worden met een aantal leden van de faculteit met expertise in welzijn.

In **werkgroep 3** zullen diverse initiatieven voorgesteld worden zodat de faculteit een betere doorslag van de maatschappij kan worden. Op niveau van de studenten zal bij instroom de informatiedoorstroom bij kansengroepen herbekeken worden en zal actief ingezet worden op het aantrekken van kansengroepen via deelname aan UGent-in-Zicht en de rolmodellenwerking. Ook bieden zich voor deze doelgroep nieuwe initiatieven aan op niveau van door- en uitstroom. Ook op niveau van docenten en onderzoekers zal gestreefd worden naar een meer inclusieve werking en dit via sensibilisering en concrete actiepunten.

De leden van de commissie Diversiteit komen tweemaandelijks samen. Tijdens deze vergadering wordt vanuit de 3 werkgroepen gereflecteerd en worden suggesties uitgewisseld teneinde op een termijn van 5 jaar van onze faculteit een inclusieve studie- en werkomgeving te maken.

Opgemaakt door M. De Letter

aangepast en goedgekeurd door de Commissie Diversiteit op 14 januari 2019