

# Verslag over het diversiteits- en genderbeleid

De beleidscel Diversiteit en Gender werd in 2008 opgericht om het diversiteitsbeleid voor studenten en personeel aan de UGent actief verder uit te bouwen. Alle informatie over het diversiteitsbeleid is te vinden op [www.UGent.be/diversiteitengender](http://www.UGent.be/diversiteitengender).

## 1. *Beleidsmatige analyse*

De diversiteitsmedewerkers voeren zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyses uit om het diversiteitsbeleid en de participatie van ondervertegenwoordigde groepen te monitoren. Registratie, monitoring en onderzoek zijn essentieel om het gevoerde beleid op (middel)lange termijn te evalueren en effecten te meten.

### 1.1 Instroom van generatiestudenten naar diversiteitskenmerken

Onderstaande data m.b.t de instroom van studenten aan de UGent werden gegenereerd door middel van het UGent Geïntegreerd Informatiesysteem (UGI). De data hebben betrekking op bachelorgeneratiestudenten. Dit zijn studenten met een eerste inschrijving in het Vlaamse hoger onderwijs en die aan de UGent zijn ingeschreven in een bacheloropleiding. De data worden opgevraagd bij inschrijving, maar voor een aantal kenmerken betreft het een niet-verplichte registratie, aangezien het om privacygevoelige gegevens gaat. Hierdoor dient wel rekening gehouden te worden met (in bepaalde gevallen) een groot aantal onbekenden. Dit geldt voor de kenmerken migratieachtergrond, functiebeperking en thuistaal.

	geslacht				studenten met migratieachtergrond				anderstalige studenten		studenten met functiebeperking		studenten met ouders zonder diploma HO		beursstudenten	
	M		V		EU		niet-EU									
	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal
AJ 2013-14	46,0%	3.106	54,0%	3.649	4,8%	253	4,4%	232	9,0%	548	5,8%	311	*	*	18,2%	1.229
AJ 2014-15	45,6%	2.994	54,4%	3.573	4,4%	231	4,2%	222	9,1%	533	6,3%	335	*	*	18,1%	1.188
AJ 2015-16	46,5%	3.086	53,5%	3.550	4,6%	247	5,0%	271	9,0%	542	6,7%	363	*	*	17,9%	1.189
AJ 2016-17	45,3%	3.111	54,7%	3.750	4,4%	246	5,5%	309	10,6%	672	6,8%	382	24,8%	1.544	17,3%	1.186
AJ 2017-18	43,1%	3.141	56,9%	4.155	4,3%	255	6,4%	377	10,8%	714	7,0%	410	25,0%	1.635	18,2%	1.329
AJ 2018-19	43,1%	3.155	56,9%	4.173	5,2%	309	6,0%	357	11,3%	760	7,8%	461	23,3%	1.535	17,9%	1.311
AJ 2019-20	42,7%	3.032	57,3%	4.073	4,7%	270	7,1%	403	11,8%	722	*	*	22,6%	1.311	*	*

Fig. 1: Generatiestudenten (bacheloropleidingen) naar diversiteitskenmerken, UGI januari 2020

<b>Generatiestudenten</b>	studenten met een eerste inschrijving in het Vlaamse hoger onderwijs, met name in een bacheloropleiding aan de UGent
<b>Migratieachtergrond EU</b>	studenten met minstens 1 ouder die bij geboorte een EU-nationaliteit had
<b>Migratieachtergrond niet-EU</b>	studenten met minstens 1 ouder die bij geboorte een niet-EU-nationaliteit had
<b>Anderstaligen</b>	studenten die thuis (1) Nederlands en een andere taal spreken of (2) enkel één of meerdere andere talen spreken
<b>Functiebeperving</b>	studenten die bij inschrijving aangeven dat ze een functiebeperving hebben (zelfrapportering)
<b>Ouders geen diploma HO</b>	studenten van wie beide ouders geen diploma hoger onderwijs bezitten
<b>Beursstudent</b>	studenten die een studietoelage ontvangen van de Vlaamse overheid
<b>*</b>	(nog) geen gegevens beschikbaar

De data laten zien dat gedurende de laatste academiejaren het aandeel vrouwelijke studenten gestegen is met zo'n 3%. Sinds AJ 2013-14 zien we een stijging van het totaal aantal studenten in absolute aantallen. Dit wil zeggen dat de stijging hoofdzakelijk bestaat uit een toename van vrouwelijke studenten. Het aantal mannelijke studenten stagneert (in absolute aantallen), maar daalt dus in relatieve zin.

Bij studenten met een migratieachtergrond merken we dat het aandeel studenten met een EU-achtergrond stabiel blijft, terwijl we wel een stijging van bijna 3% opmerken van studenten met een niet-EU-achtergrond sinds AJ 2013-14.

Ook het aandeel studenten dat thuis niet of niet enkel Nederlands spreekt is de laatste jaren gestegen met bijna 3%. Ook het aantal studenten dat zelf een functiebeperving rapporteert is gestegen.

Het aantal studenten dat aangeeft dat geen van beide ouders een diploma hoger onderwijs heeft is licht gedaald, terwijl het aantal beursstudenten stabiel blijft en schommelt rond de 18%.

## 1.2 Instroom van kansengroepen bij personeel

Uit de registratie van medewerkers met een functiebeperving of chronische ziekte blijkt dat er een zeer sterke ondervertegenwoordiging is (minder dan 1% van de UGent-medewerkers).

Jaarlijks worden genderstatistieken opgemaakt voor academisch en administratief/technisch personeel. De genderstatistieken tonen aan dat er een stijging is van het aantal vrouwen in ZAP-posities, maar dat deze vooruitgang traag gebeurt.

In 2019 verscheen een nota transgenderbeleid met een ontwerprichtlijn voor infrastructuur voor toiletten, een gestructureerd aanbod van de dienstverlening en re-activatie van de personeelsnetwerken.

## 2. Facultaire diversiteitsteams

Sinds begin 2014 heeft elke faculteit een diversiteitsteam. Het diversiteitsteam heeft als opdracht om het diversiteitsbeleid op faculteitsniveau te initiëren en verder uit te bouwen.

Elk team wordt aangestuurd door een diversiteitscoördinator en is samengesteld uit geëngageerde medewerkers en studenten. Het diversiteitsteam reflecteert over de facultaire diversiteitswerking, bekijkt bestaande processen vanuit een diversiteitsperspectief en zet lijnen uit voor de toekomst. Elk team bepaalt zelf de accenten en wordt daarin ondersteund door de beleidscel Diversiteit en Gender.

In 2018 besliste de Raad van Bestuur om de 11 diversiteitscoördinatoren toe te voegen aan de Werkgroep Diversiteit en Gender. Op die manier zijn zij meer betrokken bij de werking van de centrale beleidscel en kunnen de facultaire projecten beter aansluiting vinden bij de algemene diversiteitsvisie van de UGent. Omgekeerd kan de beleidscel ook beter voeling houden met evoluties, ideeën en voorstellen in elke faculteit.

Onderstaande figuur toont de huidige diversiteitsstructuur aan de UGent.



Figuur 3: Diversiteitsstructuren aan de UGent (2019)

### 3. Acties voor personeel

#### 3.1 HeforShe-campagne

In 2016 startte de UGent, in navolging van de VN, een eigen HeForShe-campagne op. Aangezien dit programma wordt gedragen door personen in leidinggevende posities, hebben de decanen van de 11 faculteiten een videoboodschap opgenomen en een concreet engagement m.b.t. gendergelijkheid uitgesproken. Elke decaan kondigt binnen het project maatregelen op maat van de eigen faculteit aan.

Faculteit	Decaan	Diversiteitscoördinator*	Engagement	Actuele status
EA	Patrick De Baets	Sofie Verbrugge	project op instroom gender en diversiteit	VirGO
PS	Herwig Reynaert	Lesley Hustinx	genderspits + course on gender mainstreaming	-training -doorlichting faculteit
RE	Michel Tison	Jinkse Verhellen	genderbewustzijnstraining	-training -genderinclusief communiceren
DI	Frank Gasthuys	Ward De Spiegelare	screening curriculum + feedback & vorming docenten	-screening curriculum -training
WE	Herwig Dejonghe/ Isabel Van Driessche	Katrien Strubbe	zichtbaarheid en communicatie vrouwelijke onderzoekers	- portretten van vrouwelijke onderzoekers
BW	Marc Van Meirvenne	Marijke D'Haese	survey work/life balance	-survey afgewerkt -actiepunten op basis van resultaten
EB	Patrick Van Kenhove	Adelien Decramer	genderbewustzijnstraining + scenario improving survey	-training -scenario improving survey -beleidsdocument in het kader van de HeForShe-campagne
PP	Geert De Soete/ Ann Buysse	Ilse Derluyn	meer vrouwen in facultaire raden en commissies	
GE	Piet Hoebeke	Miet De Letter	reorganisatie met 5 vrouwelijke vakgroepvoorzitters	-reorganisatie tegen 1/10/2018 -genderspits opleiden - bias training
FW	Jan Van Bocxlaer	Sarah De Saeger	genderbewustzijnstraining	- gender bias training - Active Bystander Training
LW	Marc Boone/ Gita Deneckere	Chia Longman	campagne/code/actie grensoverschrijdend gedrag en veerkracht	Active Bystander Training

\*De diversiteitscoördinatoren worden in de meeste gevallen bij de implementatie van de acties voor HeForShe@UGent ondersteund door het diversiteitsteam. De meeste facultaire good practies zijn ondertussen structureel ingebed in het aanbod van de centrale diensten. De evaluatie en slot van deze campagne zal worden voorgelegd aan de werkgroep Diversiteit en Gender in november 2020.

## **3.2 Transgenderactieplan**

In 2016 keurde de Raad van Bestuur tevens een transgenderbeleidsnota goed. Deze nota omvat een aantal maatregelen die gelijkheid voor transgenderpersonen aan de UGent mogelijk moeten maken.

### **Voorkeursvoornaam**

Studenten en medewerkers kunnen ervoor kiezen om een zelf gekozen voornaam te gebruiken in alle niet-officiële documenten en communicatie, nog voor de juridische voornaamswijziging rond is. Het gaat onder meer over niet-officiële briefwisseling, studenten- en personeelskaarten, emailadressen en klassenlijsten. Officiële documenten als diploma's en arbeidsovereenkomsten kunnen pas aangepast worden na een officiële voornaamswijziging.

### **Netwerk**

De UGent organiseert voor studenten en personeelsleden netwerkmomenten over de transgenderthematiek.

### **Sporten aan de UGent**

De UGent vindt het belangrijk dat alle medewerkers en studenten kunnen sporten en voert hierin een beleid dat open staat voor iedereen.

In het zwembad GUSB is zwemmen met een bermuda (uitgerust met zakken) en/of andere kledij niet toegelaten. Zwembroeken, bikini's, badpakken, boerkini's, zwemrokjes en zwemt-shirts zijn toegelaten, zolang ze aan de vereiste veiligheidsgerelateerde en hygiënische voorschriften voldoen. Tevens wordt in het zwembad gebruik gemaakt van een gemeenschappelijke douche en individuele kleedkamers. In het sportcomplex wordt gebruik gemaakt van gemeenschappelijke kleed- en doucheruimtes. Indien men gebruik wenst te maken van een aparte kleedkamer, kan men dit aanvragen aan de kassa.

## **3.3 Beleid voor personeelsleden met een functiebeperking**

Het Bestuurscollege keurde in 2013 een beleidsvoorstel voor personeelsleden met een functiebeperking goed. Vervolgens werden beleidsacties, een website en registratieformulier in Apollo uitgewerkt.

In 2019 werden 295 uren voor Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) begeleid aan de UGent.

## **3.4 Netwerken voor personeel**

In 2015 werden focusgroepen met personeelsleden georganiseerd. Een van de voorgestelde acties was het oprichten van netwerken rond diversiteitsthema's. Netwerken voor medewerkers uit kansengroepen bestaan al bij verschillende organisaties, bedrijven en buitenlandse universiteiten. Deze voorbeelden zullen gebruikt worden om medewerkersnetwerken binnen de UGent op te starten rond de thema's migratieachtergrond, arbeidshandicap of chronische ziekte en holebi en transgender. De netwerken staan open voor medewerkers uit de doelgroepen én medewerkers die werken rond diversiteitsthema's of hierin geïnteresseerd zijn.

## 4. Acties voor studenten

### 4.1 **Groepsgesprekken met rolmodellen in het secundair onderwijs**

De beleidscel Diversiteit en Gender startte in het academiejaar 2009-2010 met de actie 'groepsgesprekken met rolmodellen' om jongeren uit etnisch-culturele minderheden (ECM) in het secundair onderwijs in contact te brengen met rolmodellen ECM, i.e. ouderejaarsstudenten in het hoger onderwijs. De groepsgesprekken vinden plaats in secundaire scholen in Oost-Vlaanderen (3e graad ASO en TSO). Tijdens de groepsgesprekken vertellen de rolmodellen o.m. over hun ervaringen in het hoger onderwijs, hoe zij een studiekeuze hebben gemaakt, welke (studie)begeleiding binnen de instelling bestaat, welke hindernissen zij ondervinden en hoe zij ermee omgaan.

De rolmodellenwerking werd de afgelopen jaren verder ontwikkeld tot een inclusief project met aandacht voor alle kansengroepen. Dit houdt uiteraard ook in dat het aantal rolmodellen en scholen gestegen is. Daarnaast werd een samenwerking met de Arteveldehogeschool, de Hogeschool Gent, de provincie Oost-Vlaanderen, LUCA-School of Arts en Odisee Technologicampus aangegaan om een nog ruimere doelgroep te kunnen bereiken. De AUGent is coördinator en aanspreekpunt voor de scholen.

In het academiejaar 2018-2019 namen 69 studenten deel aan de rolmodellenwerking. Zij bereikten in 13 scholen en 471 leerlingen.

### 4.2 **Voortraject Hoger Onderwijs voor Anderstalige Nieuwkomers (VTHO)**

Jaarlijks vestigen zich een heel aantal personen van buitenlandse herkomst in België. Onder deze groep bevinden zich ook vluchtelingen die hun land om diverse redenen ontvlucht zijn. Cijfers tonen aan dat een aanzienlijk aandeel van deze vluchtelingen en nieuwkomers hooggeschoold is en dat zij bijzonder gemotiveerd zijn om (opnieuw) te studeren met het oog op het behalen van een Vlaams diploma hoger onderwijs om zo hun kansen op de arbeidsmarkt te optimaliseren. De UGent richt sinds 2014 samen met het Universitair Centrum voor Talen en IN-Gent vzw een voortraject in. Sinds academiejaar 2019-20 zijn ook de Hogeschool Gent en de Arteveldehogeschool partner in dit initiatief. Met dit programma kunnen nieuwkomers de Nederlandse taal leren op academisch niveau en kunnen zij zich inhoudelijk voorbereiden op hun toekomstige opleiding in het hoger onderwijs.

In academiejaar 2018-19 volgden 18 studenten het Voortraject Hoger Onderwijs. 11 van hen hadden een vluchtelingenachtergrond. 12 van hen startten in september 2019 een opleiding in het hoger onderwijs, waarvan 6 aan de UGent.

### 4.3 **Mentoring voor studenten ECM en eerstegeneratiestudenten**

Het mentoringproject loopt sinds 2009 en richt zich naar studenten met een verhoogd risico op een beperkte studievoortgang of drop-out (anderstalige studenten, studenten met een migratieachtergrond, eerstegeneratiestudenten, studenten met een functiebeperking of studenten met een atypische vooropleiding).

In het academiejaar 2013-2014 werd daarom gestart met een universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit' (drie studiepunten). Bij aanvang was dit vak enkel bedoeld voor studenten uit de faculteiten Recht en Criminologie, Economie en Bedrijfskunde, Letteren en Wijsbegeerte en Ingenieurswetenschappen, en Architectuur. Studenten krijgen een theoretische inleiding waarin ze kennismaken met een aantal concepten zoals 'coaching', 'interculturele communicatie' en 'diversiteit'. Wie kiest voor dit vak combineert theorie en wetenschappelijke kennis met een maatschappelijk engagement. De student wordt een academiejaar lang de mentor van een eerstejaarsstudent uit een specifieke doelgroep: studenten met een andere moedertaal, met een functiebeperking, een student die als eerste in de familie hoger onderwijs volgt of met een atypische vooropleiding. Het keuzevak wordt inmiddels universiteitsbreed aangeboden.

In het academiejaar 2018-2019 werd gewerkt met 105 mentoren en 165 mentees.

#### **4.4 UGent in zicht**

In 2016 ging de beleidscel Diversiteit en Gender, in samenwerking met DOWA, van start met een nieuw project, UGent in zicht. De Universiteit Gent biedt talentvolle leerlingen met een migratieachtergrond een uniek jaartraject aan over studiekeuze en waardevolle academische vaardigheden. Het gaat om een 10-delig traject op maat waarbij laatstejaarsleerlingen met een migratieachtergrond onder begeleiding een actief studiekeuzeprocess doorlopen. Het traject loopt vanaf oktober tot juni, parallel met het studiekeuzeprocess in het laatste jaar secundair onderwijs. Maandelijks staat een activiteit ingepland, waarbij het educatieve luik verplicht is en het sociaal-recreatieve deel vrijwillig gevolgd kan worden.

In september 2016 stapten 26 leerlingen in het traject in. In 2017 schreven 17 van hen zich in aan de UGent. In september 2017 stapten 30 nieuwe leerlingen in het traject in. In 2018 schreven 18 van hen zich in aan de UGent. In september 2018 stapten 34 nieuwe leerlingen in het traject in. In 2019 schreven 26 van hen zich in aan de UGent. In september 2019 stapten 41 nieuwe leerlingen in het traject in.

#### **4.5 Talenbeleid academisch Nederlands en Engels**

Het taalbeleid aan de UGent begon als een diversiteitsproject. Aanvankelijk werd zeer specifiek aandacht besteed aan de academische taalontwikkeling van anderstalige studenten, student-nieuwkomers, allochtone studenten en studenten met een lage socio-economische status.

Sinds academiejaar 2013-2014 richten de medewerkers Taalbeleid zich op de gehele studentenpopulatie en wordt in samenwerking met docenten en onderwijsontwikkelaars een talenbeleid academisch Nederlands en Engels universiteitsbreed uitgewerkt. Omwille van deze evolutie werden de medewerkers Taalbeleid ondergebracht bij DOWA, maar blijven ze actief betrokken bij de projecten van de beleidscel (o.a. Coaching & Diversiteit, vormingen en het voortraject). Het jaarverslag is te vinden in het jaarverslag van DOWA en in de taalrapportering van de UGent.

## 5. Expertisedeling

### 5.1 Middaglezingen en diversiteitsnetwerk

Elk jaar organiseert de beleidscel Diversiteit en Gender een aantal middaglezingen met gastsprekers. De bedoeling is om aan disseminatie te doen van onderzoek naar diversiteit en om kennisuitwisseling en expertisedeling te bevorderen. Het diversiteitsnetwerk van de beleidscel telt zo'n 1500 leden. Het gaat om zowel interne als externe personen die op professionele basis met het diversiteitsthema bezig zijn, ervaringsdeskundige zijn of voor het thema een bijzondere interesse hebben.

### 5.2 Divergent scriptieprijs

De beleidscel Diversiteit en Gender organiseerde in 2015 voor het eerst de DiverGent Scriptieprijs. Deze prijs 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 gender- en/of diversiteitsthematiek een centrale rol speelt. De prijs bestaat uit een geldbedrag van €500 voor de winnaar. De overige twee genomineerden ontvangen een eervolle vermelding. De winnaar en de twee genomineerden presenteren hun scriptie op de eerste middaglezing van het kalenderjaar. Daarnaast wordt de winnaar uitgenodigd om de onderzoeksresultaten uit de scriptie te herwerken tot een artikel dat wordt voorgelegd aan de redactie van DiGeSt.

In 2018 ontving de beleidscel 27 scripties die aan de voorwaarden voldeden. De drie genomineerden van de DiverGent Scriptieprijs waren:

- **Fedasil bouwt! Onderzoek naar de non-architectuur van Fedasil zoals ontstaan in periodes van vluchtelingencrisis** geschreven door Ella Vanden Houte, afgestudeerd als master aan de faculteit Ingenieurswetenschappen en Architectuur;
- **Motherhood and perpetrator representation in South African truth and reconciliation fiction** geschreven door Hannah Cogen, afgestudeerd als master aan de faculteit Letteren en Wijsbegeerte;
- **Handicap en arbeid(srecht) - Een rechtsvergelijkende studie tussen Vlaanderen en Zuid-Afrika** geschreven door Rosalie Lagaert, afgestudeerd als master aan de faculteit Recht en Criminologie.

Ella Vanden Houte werd door de jury uitverkozen tot winnaar. Alle ingediende scripties worden in een databank verzameld en zijn te raadplegen via de website van de beleidscel Diversiteit en Gender.