

## Diversiteitsteam – Faculteit Wetenschappen

Vergadering van 22/05/2014,

Universiteit Gent, Krijgslaan 281, S3, 14-16u.

### Aanwezig

- K. Strubbe (ZAP) – Chemie / Lerarenopleiding (voorzitter)
- V. Lehouck (AAP, dr.) – Biologie
- M. De Troch (post doc) - Mariene Biologie
- T. Collart (PhD) – Geologie en Bodemkunde
- V. Cnudde (ZAP) – Geologie en Bodemkunde
- B. De Vliegheer – Trajectbegeleider
- J. De Roo – Chemie (verslag)

Aantal vrouwen: 5

Aantal mannen: 2 (voldoet niet aan de gendernorm)

### Engagement

De leden engageerden zich omwille van hun bezorgheid/interesse voor

- De opleiding/lerarenopleiding. Iedereen hetzelfde niveau laten halen door te faciliteren, niet door het niveau te veranderen.
- Internationalisering: we kennen een grote instroom van buitenlandse PhD studenten die verloren lopen door een gebrek aan informatie. Deze ondervinden problemen met huisvesting, integratie, ...Dezelfde problemen gelden voor inkomende buitenlandse docenten, bezoekers,...
- Leerproblemen
- Studenten met functiebeperking
- Gender-issues
- Homoseksualiteit
- Het gebrek aan bekendheid bij het ZAP t.a.v. bijzondere statuten zoals bv. topsport

### Doelstelling

Gedurende de vergadering werd de doelstelling van het diversiteitsteam verduidelijkt. Het diversiteitsteam zal zich richten op problemen betreffende diversiteit allerhande die in de faculteit worden vastgesteld-gemeld en proberen deze (binnen haar mogelijkheden) te remediëren. Er is geen budget voorzien voor de werking van het team. Ingeval het team een concreet voorstel heeft voor remediëring dat past binnen de bevoegdheden van de faculteit Wetenschappen, wordt deze laatste aangesproken. De communicatie naar de Faculteit zal gebeuren door de vertegenwoordigers van het diversiteitsteam in de faculteitsraad. Wanneer problemen worden gedetecteerd/gesignaleerd die breder gaan dan de faculteit, zullen deze gecommuniceerd worden naar het interfacultair diversiteitsteam.

Het diversiteitsteam van de faculteit Wetenschappen heeft beslist om 3 à 4 keer per jaar te vergaderen.

### Thema's

Na rondvraag werden tijdens de vergadering drie grote thema's als prioriteiten bestempeld:

- instroom, (nationaal en internationaal)
- bijzondere statuten (studenten)
- welzijn op het werk.

Over het laatste thema werd in de eerste vergadering het minst gediscussieerd. Bovendien is niet duidelijk of dit wel een onderwerp is voor dit team.

### Internationale instroom

Er worden problemen gemeld die betrekking hebben op het onthaal van buitenlandse studenten, docenten, gasten. Deze problemen zijn vooral van praktische aard en hebben veelal te maken met niet weten waar bepaalde zaken kunnen teruggevonden worden. Taal is op zich hier ook al een probleem. Nieuwe personeelsleden die het Nederlands niet machtig zijn ondervinden hindernissen bij bv.

- Huisvesting
- Mutualiteit
- Nederlands leren
- Scholen zoeken voor hun kinderen

en zouden erbij gebaat zijn mocht men hieromtrent info kunnen teruggevonden via de website van de UGent. Ook voor zaken die rechtstreeks met de universiteit te maken hebben worden problemen gesignaleerd. Voorbeelden zijn:

- Uitsluitend Nederlandstalige UGent communicatie (bv. bij de huisstijl)
- Apollo is volledig in het Nederlands

Vanuit het diversiteitsteam zien we dus twee problemen bij het onthaal.

Eenzijds is er een vraag naar ondersteuning voor praktische zaken. Na een zoektocht op de UGent website blijkt deze info wel al te bestaan maar het is duidelijk dat deze info zijn weg niet altijd vindt naar de doelgroep (vakgroepen/onderzoeksgroepen). Daarom wordt er voorgesteld om eerst de communicatie te verbeteren door eerst een algemene inventaris te maken van de praktische info die men nu al kan vinden op de website en deze te verspreiden/kenbaar te maken in de faculteit. De voorzitter neemt dit op zich.

Ten tweede is er een vraag naar het vertalen van essentiële informatie op de UGent site van het Nederlands naar het Engels. Hierbij wordt vooral Apollo als een significant probleem aanzien. De voorzitter neemt deze vraag mee naar de eerstvolgende vergadering van het interfacultair diversiteitsteam.

Voor nieuwe 1<sup>ste</sup> bachelorstudenten kan de eerste kennismaking met de universiteit moeizaam verlopen. De vraag stelt zich hoe je deze studenten kunt helpen om de overgang SO-HO te vergemakkelijken. De problemen kunnen verschillende oorzaken hebben, in onze faculteit is het niet in de eerste plaats een probleem van lage SES (sociaal economische status). Mogelijke oorzaken zijn bv. terechtkomen in een nieuwe, weinig vertrouwde omgeving zonder rolmodel (bv. het eerste kind uit een familie dat hogere studies aanvat, weinig zelfvertrouwen,...)

In onze faculteit bestaat het systeem van tutoring. Dit kan helpen om de diverse instroom te faciliteren. Dit systeem van tutoren (betaalde jobstudenten die groepjes studenten uit eerste bach begeleiden) werkt goed bij de opleidingen wiskunde en fysica.

### Bijzondere statuten

Hier is de eerste vaststelling dat er opnieuw een communicatieprobleem is, omdat veel mensen binnen de faculteit niet op de hoogte zijn van welke bijzondere statuten er bestaan. Er is bovendien de vraag hoe collega's en/of assistenten moeten omgaan met studenten met een bijzonder statuut, en hoever je moet gaan bij de begeleiding.

Onder bijzondere statuten vallen (dit werd achteraf opgezocht in ingevoegd)

<http://www.ugent.be/nl/studeren/flexibel-studeren/bijzonder-statuut>

- studenten met een functiebeperking. Hier zijn subgroepen

#### 1. Functiebeperking

U dient eerst contact op te nemen met *het aanspreekpunt Student & functiebeperking* (Stalhof 6, 9000 Gent, Tel 09 264 72 66) met het oog op het samenstellen van uw aanvraagdossier en overleg m.b.t. de gewenste faciliteiten.

type functiebeperking:	<input type="radio"/> motorische functiebeperking
	<input type="radio"/> visuele functiebeperking
	<input type="radio"/> auditieve functiebeperking
	<input type="radio"/> leerstoornis
	<input type="radio"/> chronische ziekte
	<input type="radio"/> psychiatrische functiebeperking (hiertoe behoren ook ontwikkelingsstoornissen zoals ADHD en autisme)
	<input type="radio"/> andere:
	omschrijving: <input type="text"/>

- Studenten met uitzonderlijke sociale of individuele omstandigheden
- Erkende topsporters
- Student-ondernemers
- Professionele kunstbeoefenaars
- Studenten met een mandaat in een centraal bestuurs- of adviesorgaan

## Mogelijke faciliteiten

---

Studenten die in aanmerking komen voor een bijzonder statuut kunnen in **onderling akkoord** met de lesgever en **in functie van reden van het bijzonder statuut**, één of meerdere van de volgende faciliteiten krijgen:

- vrijgesteld worden van onderwijsactiviteiten en eventueel vervangende taak opleggen;
- examens verplaatsen naar een ander tijdstip binnen hetzelfde academiejaar;
- ondervraagd worden op een andere manier dan volgens de voorgeschreven vorm;
- een alternatief tijdstip voor feedback;
- andere modaliteiten bekomen met betrekking tot de concrete onderwijsverstrekking en evaluatie.

Het verkrijgen van faciliteiten is dus geen recht, maar kan enkel met akkoord van de lesgever.

## Actieplan

### Communicatie

De groep stelt vast dat voor verschillende vragen/problemen er nu reeds antwoorden/oplossingen te vinden zijn op de website van de UGent. Daarom wordt beslist om eerst en vooral te focussen op betere zichtbaarheid van bestaande initiatieven (bijvoorbeeld de informatie voor anderstalige personeelsleden). Dit kan gebeuren via de faculteitsraad en via de website van de faculteit. Er wordt een lijst gemaakt met wat er is en wat nog nodig is. Daarna kan worden nagegaan of er nog hiaten zijn.

### Vertegenwoordigers diversiteitsteam

Er wordt nog een oproep gericht naar de andere vakgroepen/opleidingen voor extra vertegenwoordigers in het diversiteitsteam.

### Vakken die onthaal studenten kunnen faciliteren

Het vak Coaching en diversiteit (H001977) is vanaf dit academiejaar (2013-2014) ingevoerd in vier faculteiten. Masterstudenten kunnen dit vak kiezen en begeleiden dan gedurende het jaar een groepje van 2 studenten uit 1<sup>ste</sup> bachelor. Daarnaast zijn er contacturen voorzien voor theorie over coaching, diversiteit, studie-aanpak en intervisiemomenten. Er wordt geopperd om dit vak ook binnen de faculteit aan te bieden. Er zijn echter wat vragen rond het vak.

Kritische opmerking 1: we moeten waken over de kwaliteit van de coaching. Niet zomaar elke masterstudent kan toegelaten worden, deze moet een zekere waarborg bieden voor een degelijke coaching.

Kritische opmerking 2: hoeveel studenten worden begeleid? En wat gebeurt er als de 1<sup>ste</sup> bach student afhaakt? Dit is een probleem voor de masterstudent die dan zijn vak niet naar behoren kan afwerken.

Actie: K. Strubbe zal met de verantwoordelijke lesgevers overleggen.

*Dit is ondertussen gebeurd. Uit de gesprekken leid ik af dat het vak in eerste instantie bedoeld is om de competenties van de tutor te ontwikkelen, en niet zozeer als doel heeft eerstejaarsstudenten te helpen (die is natuurlijk mooi meegenomen). Er zijn meer studenten die zich aanbieden dan dat er tutores zijn om te begeleiden. Er gebeurt dus een selectie op basis van hoe “erg” je “probleem” is. Studenten die niet geselecteerd worden blijven dus in de kou staan.*

*Aan elke tutor worden twee tutees toegekend, ingeval één afhaakt blijft er nog één tutee over. Soms wordt een tutee die afhaakt vervangen door een andere. Het afhaken van een tutee kan verschillende oorzaken hebben: niet geslaagd en heroriëntering, ook geen behoefte meer aan begeleiding omdat men het systeem begint te kennen en een sociaal netwerk heeft opgebouwd.*

*Evaluatie van de tutores gebeurt door bijhouden van een portfolio.*

*Volgende vergadering intervisiegroep deze info bespreken:*

- *Hoeveel studenten hebben we nodig om de tutees binnen de faculteit te begeleiden*
- *Tutores in dit vak begeleiden de nieuwe studenten eerder op sociaal vlak en op gebied van studie-aanpak, minder op vakinhouden*
- *Vergelijken met huidige tutoring inhoud, eventueel beide naast elkaar aanbieden?*

## Het complot

Tot slot heeft het team het Groot Complot der mannelijke collega's blootgelegd. Het invoeren van quota om meer vrouwen te eisen in adviesraden en algemene dienstverlening blijkt helemaal geen vrouwvriendelijke maatregel te zijn. Door de combinatie van het geringe aanbod van vrouwelijke ZAP leden met de vereiste om gelijke vertegenwoordiging der geslachten worden vrouwen overbevraagd voor dienstverlening. Dit past natuurlijk in het snode plan van de mannelijke collega's om de vrouwelijke onderzoekers nog minder tijd te geven voor onderzoek en hen zo verder in diskrediet te brengen.

Bij deze paragraaf wordt formeel protest aangetekend door de mannelijke vertegenwoordigers van het facultair team maar door de democratische meerderheid van de vrouwen werd dit genegeerd.

Bovenstaande paragraaf is niet oprecht gemeend, maar het diversiteitsteam heeft wel enige bedenkingen bij de huidige situatie waarbij, bij het invullen van plaatsen binnen raden en commissies, het streven naar gender-evenwichten er toe leidt dat mensen zetelen zonder één stem te hebben behaald of mensen (mannen én vrouwen) met meer stemmen niet verkozen worden omdat de 1/3 2/3 verhouding moet worden gerespecteerd.

Ook wordt vrouwen nu soms gevraagd om te zetelen in één of andere raad/commissie om aan de genderverhouding te voldoen, terwijl dit niet altijd in hun persoonlijke carrièreplanning past.

Het team benadrukt dat zij sterke voorstander is van gelijke kansen, en dat verschillende groepen een representatieve vertegenwoordiging moeten hebben in beleidsorganen, maar weet niet of de huidige manier om dit te bereiken de beste is.