

Diversiteit

Een gezonde universiteit is een universiteit waar diversiteit vanzelfsprekend is. Misschien komt het ooit zo ver, maar voorlopig moeten tal van initiatieven, beleidsdaden, diensten en vooral gedreven mensen zorgen voor een klimaat van bruisende diversiteit. Het gaat daarbij zelden om kortstondige initiatieven, maar meestal om langdurige projecten, die meestal ook raakvlakken hebben met andere domeinen, niet zelden met de hele universiteit. Dat maakt van diversiteit een uiterst boeiende maar ook een complexe, snel evoluerende en veeleisende materie.

De KU Leuven streeft naar een diversiteitscultuur, gedragen door de brede universitaire gemeenschap. Het doel is de talentontplooiing bij iedereen mogelijk te maken, met bijzondere aandacht voor maatschappelijk kwetsbare groepen. We ontwikkelen daartoe een inclusief beleid, dat een zo ruim mogelijk deel van de universitaire gemeenschap wil aanspreken, maar dat daarnaast ook aandacht heeft voor specifieke drempels bij doelgroepen.

1. Structuur van het Diversiteitsbeleid

De Dienst Diversiteitsbeleid, aangestuurd door de vicerector voor Diversiteit, speelt een belangrijke rol in de vormgeving en coördinatie van de vele beleidsinitiatieven ter zake. De medewerkers zijn vertegenwoordigd in een aantal raden en organen aan de KU Leuven. Daarnaast hebben ook sommige diensten met diversiteit te maken. Zo is er een instroomadviseur bij Marketing, een zorgcoördinator bij Studentenvoorzieningen en zijn er experts in digitale toegankelijkheid bij ICTS.

Naar analogie met de Onderwijsraad en de Onderzoeksraad werd ook een Diversiteitsraad opgericht, voor adviesverstrekking aan de Academische Raad. Er zijn vaste werkgroepen (Interculturaliteit; Digitale Toegankelijkheid; Fysieke Toegankelijkheid) en ad-hoc-werkgroepen voor specifieke problemen. Decentrale, facultaire verankering van het diversiteitsbeleid hoort bij het takenpakket van de diversiteitsteams. Daarnaast zijn er ook meldpunten. Zo is er een Meldpunt Gender en Diversiteit en een Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag.

Het Leuvense diversiteitsbeleid maakt natuurlijk ook deel uit van de ruimere wereld, van het hogeronderwijslandschap in Vlaanderen en het universitair landschap in Europa. Geregelde contacten met relevante gesprekspartners uit die omgevingen zorgen voor inspirerende input. Regelmatig wordt over het beleid gediscussieerd met de collega's van LERU. Uitwisseling van kennis en informatie is telkens weer uiterst nuttig. De KU Leuven, zo blijkt, heeft in vergelijking met andere LERU-universiteiten sterke diversiteitsstructuren. Anderzijds is ons aandeel vrouwelijke professoren, ondanks een positieve kentering, in LERU-verband nog altijd te laag. Ook voor de integratie van de genderthematiek in het onderzoek kan LERU voor nuttige inspiratie zorgen.

2. Beleidsprioriteiten

Bij het begin van de beleidsperiode 2013-2017 werden 10 beleidsprioriteiten naar voor geschoven. Die weerspiegelen de keuzes van de beleidsploeg inzake diversiteit. Het gaat in de meeste gevallen om processen van lange duur. Ook in de toekomst zullen die prioriteiten van groot belang blijven.

- a) **Verzameling en analyse van cijfers** rond verschillende thema's uit de wereld van de studenten en (vooral) rond gender bij het personeel zijn van evident belang. Verzameling en monitoring van cijfers krijgt blijvende aandacht. *Data digging* in een vernieuwde informatica-omgeving opent nieuwe perspectieven, bijvoorbeeld rond automatisering van de monitoring. De registratie van diversiteitskenmerken verloopt op meer geoptimaliseerde wijze, en in samenspraak met actoren uit het hele Vlaamse hoger onderwijs.
De cijfers zijn belangrijk, maar ze geven echter slechts een indicatie en mogen niet wegeen op de financiering. De cijfers worden immers in zekere mate beïnvloed door beleidskeuzes. Zo zal bijvoorbeeld een universiteit met een sterk uitgebouwd inclusief beleid relatief minder studenten met beperkende factoren traceren. Daardoor zou de kansgroepenfinanciering kunnen dalen. Dat zou echter een verkeerde beslissing zijn, omdat ook een inclusief beleid financiële repercussies kan (of zal) hebben. Ook bij het personeel is monitoring van de cijfers zeker blijvend aan de orde, bij alle geleidingen.
- b) De middelen van het Aanmoedigingsfonds hebben een aantal jaren de participatie van studenten uit kansgroepen kunnen verhogen. Die middelen werden echter toegewezen aan de algemene werking van de hoger onderwijsinstellingen. De KU Leuven greep dit aan om zelf een **instellingseigen diversiteitsbeleid** uit te bouwen. Onze universiteit koos daarmee haar eigen koers en zal dat ook in de toekomst blijven doen.
- c) De derde beleidsprioriteit gaat over het **inclusief diversiteitsbeleid**. Iedereen moet zich kunnen thuis voelen binnen de universitaire gemeenschap. Dat betekent dat noden van bepaalde doelgroepen bijzondere aandacht moeten krijgen. Voor studenten met bepaalde fysieke beperkingen beschikken we daarom nu over een aantal examenfaciliteiten. Intussen werd het duidelijk dat ook docenten baat hebben bij meer sensibilisering rond diversiteitsgeïnspireerde examenfaciliteiten: ze moeten weten wat moet, mag en kan. Uiteraard dient het te gaan om *redelijke aanpassingen*. Die zijn per faculteit opgelijst en worden facultair geëvalueerd op haalbaarheid. Elke docent ontvangt bericht over elke student die bepaalde faciliteiten nodig heeft. Niet alleen examens maken de nood aan bepaalde faciliteiten duidelijk. Mensen met een studiebeperking hebben behoefte aan eigen toegangswegen. Zo is het gebruik van voorlees- en dyslectiesoftware sterk toegenomen. In de bibliotheken zijn scanmogelijkheden voorzien, waarmee digitalisering van studiemateriaal mogelijk is.
Wat personeelsdiversiteit betreft, hebben we gewerkt aan een meer gecoördineerd personeelsbeleid rond kansgroepen of rond personeel met specifieke noden. De Werkgroep HR Beleid voor Kansengroepen finaliseert een beleidstekst, o.a. over de manier waarop personeelsleden met een functiebeperking hun noden kenbaar kunnen maken via KU Loket. Dat is ook gebeurd via een aantal vragen in de Tevredenheidsmonitor 2015, waardoor we beter zicht kregen op het aantal medewerkers met een migratieachtergrond of een functiebeperking. Met de informatie die dat oplevert, kunnen we een beter en meer proactief beleid voeren voor personeelsleden met een functiebeperking of een migratieachtergrond.
Ook religieuze diversiteit leidt tot bepaalde regels (of afwijkingen daarvan) in de context van religieuze rustdagen.

- d) De **toegankelijkheid van specifieke gebouwen** speelt in de praktijk een grote rol om mensen letterlijk 'toe te laten' tot evenementen, studiedagen enzovoort. De toegankelijkheidsinformatie is gebundeld in de *KU Leuven Access Guide*. Daardoor weten mensen met een functiebeperking vooraf exact welke problemen zich kunnen aandienen rond de toegang tot gebouwen, vooral in de binnenstad. Dit maakt het eenvoudiger om contact op te nemen voor bijkomende vragen voor de juiste ondersteuning. Deze inclusieve benadering geeft mensen met een functiebeperking meer vrijheid en meer mogelijkheden. De *Access Guide* maakt deel uit van een *Masterplan Toegankelijkheid*. Dat is de opstap naar een geïntegreerde aanpak van de toegangsproblematiek.
- e) De vijfde beleidsprioriteit vatten we samen als **democratisering van het hoger onderwijs**. Financiële, sociale en culturele drempels blijven de toegang tot het hoger onderwijs lastiger maken dan nodig. De democratisering van het hoger onderwijs is, hoewel natuurlijk flink gevorderd ten aanzien van enkele decennia geleden, zeker nog geen verworvenheid. Duidelijke plannen met operationele doelstellingen, betrouwbare cijfers, participatie van alle doelgroepen zijn slechts enkele aandachtspunten. Democratisering is gedeeltelijk een financiële kwestie. Daarom is een project rond de maximumfactuur opgestart, om via gedetailleerd zicht op de kosten van elke opleiding te komen tot een beperking van die kost. Daarnaast kunnen er ook factoren van culturele aard zijn die de democratisering bemoeilijken. De zgn. *pionierstudenten*, de eerste universiteitsstudenten uit hun gezin, kunnen via onthaaldagen en bijzondere opvangmomenten begeleid worden naar een betere academische integratie. De invloed van algemene onderwijsmaatregelen op kansengroepen dient goed in de gaten gehouden te worden om de democratische toegang tot onze universiteit te blijven garanderen. Dat is bijvoorbeeld het geval met de 30% maatregel.
- f) Gastvrijheid is van eminent belang in een omgeving met **internationale studenten en onderzoekers**. Internationale studenten, maar zeker ook *pionierstudenten*, zijn sterk gebaat bij voelbare gastvrijheid. Een Contactpunt Interculturaliteit, de succesvolle Welkomstdagen in de faculteiten, een Contactpunt Religie en Levensbeschouwing en de werking van de *instroomadviseur* dragen bij tot de groei van een gastvrije en toegankelijke omgeving. Binnen de dienst Marketing beschikken we over een instroomadviseur, die werkt aan een verhoging van de instroom van studenten met een migratieachtergrond. Gerichte bezoeken aan middelbare scholen worden met dat doel geprogrammeerd. Vaak gaat het om bezoeken samen met de *Ambassadeurs*, studenten van de KU Leuven, meestal met een atypische achtergrond. Het wegwerken van drempels, financiële en andere, en het bijdragen tot succesvolle interculturaliteit blijft een belangrijk aandachtspunt.
- g) Het **Genderactieplan**, opgestart in 2014, streeft naar een evenwichtige man-vrouw samenstelling binnen universitaire raden en besturen, en ijvert ervoor dat het percentage vrouwen bij nieuwe aanwervingen gemiddeld 50 % bedraagt. Verder bevorderen we gendergerelateerde vaardigheden en kennis. Dat moet leiden naar een meer gendersensitieve universiteit. Uiteraard is de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de academische loopbaan geen strikt Leuven probleem. Onze universiteit pakt de lage participatie van vrouwen aan met een reeks maatregelen, waarvan de resultaten eind 2016 werden voorgesteld in het rapport *Wie zal haar vinden?* Een belangrijke stap: in de laatste benoemingsronde van het academiejaar 2015-2016 werd het streefcijfer van minstens 50 % vrouwelijke benoemingen in het ZAP gehaald. Genderbias vergt blijvende aandacht en wordt aangepakt met genderspitsen in de beoordelingscommissies. Zoekcommissies dienen energiek te werk te gaan bij het opsporen van degelijke vrouwelijke kandidaten. De beoordelingsprocedures bevatten geleidelijk aan ook een meer kwalitatieve benadering, waar niet-academische ervaring en periodes van loopbaanonderbreking op een juiste

manier mee in rekening gebracht worden. Verder zullen we via mentoring werken aan de assertiviteit van vrouwelijke academici.

- h) Ook in het onderwijs heeft diversiteit een belangrijke rol. De **samenwerking met Onderwijsbeleid** is in dit verband dan ook onmisbaar, om de verwevenheid van diversiteitsconcepten in het onderwijs te garanderen. Dat kan twee lijnen volgen. Er is *onderwijs over diversiteit*, dat in diverse opleidingsonderdelen, programma's, stages en universiteitsbrede initiatieven aan bod kan komen. *Diversiteitsgevoelig onderwijs* streeft naar een eigentijdse basishouding, waarin men erkent dat iedereen onbewuste vooroordelen heeft. De POC's krijgen een belangrijke rol om in samenwerking met de diversiteitsteams deze ideeën in hun faculteit waar te maken. Ook voor competentie-ontwikkeling bij docenten is zeker nog veel ruimte. Zij spelen een hoofdrol in de universitaire omgang met diversiteit en de specifieke mogelijkheden en problemen die daarbij opduiken.
- i) De **integratie** van een reeks hogeschoolopleidingen in de universiteit in 2013-2014 bracht tal van structurele veranderingen met zich mee. De structuur van de diversiteitswerking werd aan de nieuwe realiteit aangepast: naast een diversiteitsteam en facultair aanspreekpunt voor de faculteit (over de campussen heen) is er ook een diversiteitsteam en facultair aanspreekpunt per campus.
- j) De laatste beleidsprioriteit is zeker niet de minst belangrijke. Diversiteitsgerelateerd **onderzoek**, langs diverse kanalen gefinancierd, zorgt voor een solide basis van het beleid. Een BOF-ZAP Genderstudies zorgt niet alleen voor genderonderzoek, maar speelt ook een rol in de trainingen voor genderspitsen. Ook rond interculturaliteit en functiebeperking werden heel wat onderzoeksinitiatieven genomen. Door de diversiteitsfactor in te brengen in het onderzoek, kan een belangrijke meerwaarde gerealiseerd worden, in alle disciplines. Daarom krijgt onderzoek rond diversiteit en diversiteitsbeleid bijzondere aandacht en ondersteuning. Ook in de samenstelling van de onderzoeksgroepen moeten we toezien op een evenwichtige gendersamenstelling. Bij de onderzoeksfinanciering is een genderevenwichtig beleid aangewezen.

3. Werking en acties

De net opgesomde beleidsprioriteiten zijn op diverse manieren voelbaar in het dagelijkse leven binnen de universiteit – soms geïsoleerd, soms gezamenlijk, soms in interactie met andere sferen. Diversiteitsbeleid bestaat nooit in het luchtledige, zoveel is duidelijk. Hieronder volgen enkele initiatieven, sommige afgerond, sommige van permanente aard. Sommige hebben rechtstreeks met diversiteit te maken. Voor andere lijkt dat misschien op het eerste gezicht minder het geval, maar schijn bedriegt: diversiteitsbeleid heeft met véél aspecten van het universiteitsleven te maken.

De drukte van het werk en de samenleving krijgt een gezond tegengewicht in de vorm van **stille ruimtes**. Het personeel kan terecht in het Stiltehuis in de Egenhovense bossen. Voor studenten en personeel komt er op elke campus een stille ruimte. In de Agora en op campus Arenberg zijn die er al.

Stilte is een reële link, een **link naar duurzaamheid**: stilte maakt veel mogelijk. De KU Leuven wil een duurzame universiteit zijn, en dus ook een diversiteitsgevoelige universiteit. Duurzaamheid en diversiteitsbeleid zijn twee aparte domeinen, maar ze gaan hand in hand. Met name in het gezonde samengaan van werk en 'life' zal het diversiteitsaspect geregeld aan bod komen. Die link inspireert trouwens ook tot een grotere betrokkenheid van studenten bij het diversiteitsbeleid. Zoals het

duurzaamheidsbeleid en het Green Office leerden, neemt de betrokkenheid van de studenten immers toe wanneer ze, bijvoorbeeld in een *diversity desk*, het beleid mee kunnen uitdenken.

Een **interlevensbeschouwelijke dialoog** kan sterk bijdragen tot een heilzame diversiteit. Religieuze gemeenschappen kunnen aan onze universiteit over een ruimte beschikken voor religieuze beleving in groep en voor gebedsvieringen. De Studentenmoskee, die al decennia bestaat, onderstreept goed onze religieuze openheid. De religieuze diversiteit zoals die in Leuven bestaat, verschilt natuurlijk van die in steden als Brussel en Antwerpen. Een aangepast beleid voor de verschillende campussen houdt daar rekening mee.

Het is evident dat de vele aspecten van de diversiteitsproblematiek op een degelijke manier gecommuniceerd moeten worden. Dat gebeurt langs diverse kanalen – digitaal, studiedagen, rondetafels.

Een voldoende **kennis van het Nederlands** is belangrijk voor het dagelijks leven, maar uiteraard ook voor een productieve studie. De werkgroep Taalbeheersing Nederlands, die ressorteert onder de Onderwijsraad en de Diversiteitsraad, werkt daarom aan een advies rond een coherent, doorgedreven en integraal taalbeleid aan de KU Leuven. Taalvaardigheidsbegeleiding maakt deel uit van de ruimere gastvrijheid die het Leuvense diversiteitsbeleid kenmerkt.

Samen met andere partners neemt de KU Leuven deel aan diversiteitsinitiatieven die betrekking hebben op **maatschappelijke dienstverlening**. We denken hier aan het project ‘Samen Onderwijs Maken’ (SOM), dat de dynamiek van het volledige Leuvense onderwijs wil verbeteren. Daartoe kunnen labo’s opgezet worden, waar geëxperimenteerd kan worden met allerlei leer- en onderwijsvormen. Het *Buddy*-project regelt naschoolse studiebegeleiding. De KU Leuven participeert aan dit project door de rekrutering van buddy-vrijwilligers bij Leuvense studenten te bevorderen. Ook de Lerarenopleiding heeft veel belangstelling voor dit project. Een speciale buddy-structuur is opgestart voor de begeleiding van een aantal minderjarige jongvolwassen vluchtelingen in het Kartuizerklooster.