



## **STANDPUNT GENDER EN DIVERSITEIT**

**9 MEI 2017**

Gentse Studentenraad

E [info@gentsestudentenraad.be](mailto:info@gentsestudentenraad.be)  
T 09 264 70 88

Studentenhuis De Thermanal  
Hoveniersberg 24, 9000 Gent

[www.gentsestudentenraad.be](http://www.gentsestudentenraad.be)

Bij de recente Women's Strike van 8 maart werd nogmaals duidelijk dat er aan de Universiteit Gent nog steeds sprake is van een diepe genderkloof. Vrouwen hebben het moeilijker dan mannen in hun academische carrière. De Gentse Studentenraad wil daarom dan ook heel gericht enkele oplossingen voorleggen.

Op vlak van diversiteit kan de Universiteit eveneens nog een extra inspanning doen. De instroom vanuit het secundair onderwijs is te weinig divers, slechts 6% van de nieuw ingeschreven studenten is van niet-Europese afkomst. Van alle studenten aan de UGent heeft 15% een vooropleiding anders dan het ASO.<sup>1</sup> Het is dan ook duidelijk dat er voldoende aandacht moet besteed worden aan alle verschillende aspecten van de drempel om verder te studeren, waaronder het financiële kostenplaatje van verder studeren. Er is ook een ondervertegenwoordiging van studenten met een migratieachtergrond en studenten met een functiebeperking.

De Gentse Studentenraad wil inzetten op bewustmaking rond genderongelijkheid en een duurzaam draagvlak creëren, concrete voorstellen doen voor een meer diverse instroom van studenten vanuit het secundair onderwijs, meer inzetten op de taalbegeleiding van de studenten en het uitbreiden van het mentorsysteem dat voorlopig slechts in 8 faculteiten mogelijk is. Verder is er nood aan een evaluatie van de facultaire diversiteitsteams die opgericht werden in 2014, gekaderd binnen project Facultaire Verankering van het diversiteitsbeleid, binnen de doelstellingen van het Strategisch Plan van de UGent. Er werd hiervoor samengezeten met de beleidscel Diversiteit en Gender van UGent.

---

<sup>1</sup>Data afkomstig van Beleidscel Gender en Diversiteit

# 1 Gender

## 1.1 De cijfers

Aan de UGent is 55% van alle nieuw ingeschreven studenten vrouw. Het is echter in de doorstroom van student naar een verdere academische carrière dat het grote probleem zit. Aan de UGent is slechts 28% van het zelfstandig academisch personeel (ZAP) vrouwelijk. Als we dan kijken naar de verdeling van deze vrouwelijke ZAP'ers van predoc naar (buiten) gewoon hoogleraar, dan zien we een daling in percentage naargelang het bevorderingsniveau stijgt.

Tabel 1: Percentage vrouwen naar wetenschappelijkstatuut <sup>2</sup>

	Predoc	Postdoc	Docent	Hoofddocent	Hoogleraar	(Buiten)gewoon hoogleraar
Totaal	51%	44 %	37 %	30 %	22 %	11 %

Als men kijkt in de bestuursfuncties dan kunnen we bijvoorbeeld zien dat alle decanen mannen zijn. Ook als men kijkt naar de directeurs valt het op dat slechts 3 van de 10 directeurs vrouwen zijn. En hoewel deze personen voor een hele carrière worden benoemd, wensen wij het universiteitsbestuur hier toch op te wijzen. Ook is slechts 13% van alle vakgroepvoorzitters een vrouw.<sup>3</sup>

Deze cijfers inspireerden enkele vrouwen uit de vakgroep Conflict and Development om op 8 maart 2017 een Women's Strike aan de UGent te ondernemen om te protesteren tegen de diepe genderkloof.

## 1.2 Mogelijke oplossingen

### *Genderquota*

Eén van de maatregelen die er al is om gendergelijkheid zoveel mogelijk te garanderen in de bestuursvormende organen van de universiteit, is het werken met genderquota. Voorlopig zijn die er per commissie, maar we willen pleiten om er een streefdoel van te maken om ook gelijke representatie te bereiken per geleding. De genderquota moeten gebaseerd zijn op de gendersamenstelling van de betreffende geleding en daarvan een gelijke representatie zijn. Tegelijk moet er in de verschillende geledingen en faculteiten gestreefd worden naar een zo gelijk mogelijke genderverdeling.

Quota zijn ook niet voldoende als enige middel om gendergelijkheid te bewerkstelligen, er is nood aan bijkomende maatregelen. Hieronder formuleren we enkele voorstellen die de quota kunnen aanvullen bij het streven naar gendergelijkheid in de bestuursvormende organen van de universiteit.

De perceptie over quota is vaak dat vrouwen zouden gekozen worden boven even of meer competente mannen, louter omwille van hun geslacht. Om dit te vermijden zou er kunnen gewerkt worden met een kiesdrempel bij het verkiezen van de kandidaten. Opdat dit systeem zou kunnen werken, moeten de lijsten gevuld worden en moet er dus meer ingezet worden op het aansporen

<sup>2</sup>Bron: Beleidscel Gender en Diversiteit

<sup>3</sup>Bron: Directie Personeel en Organisatie, personeelsbestand d.d. 27 februari 2017

van eventuele kandidaten om zich ook effectief kandidaat te stellen, en kandidaat te blijven. Er moet gendergelijkheid zijn in de kandidaten nadat de termijn voor het terugtrekken van de kandidatuur is verstreken. Om dit te bereiken moet het mogelijk zijn om de termijn om zich kandidaat te stellen te verlengen als blijkt dat er nog te weinig kandidaten zijn. Zowel vrouwen als mannen moeten de op voorhand vastgelegde kiesdrempel halen om verkozen te kunnen worden.

Er is ook een andere wijze om de kiesdrempel in te stellen, namelijk dat de vrouwelijke kandidaten minstens zoveel procent moet behalen als de mannelijke kandidaten.

De tweede mogelijke bijkomende maatregel om de gendergelijkheid te bekomen, is het opstellen van afzonderlijke lijsten voor vrouwelijke en mannelijke kandidaten. Op die manier kan er verzekerd worden dat er zowel een vrouwelijke als mannelijke kandidaat verkozen geraakt. Door de kiezer twee stemmen te geven (één voor een vrouwelijke kandidaat en één voor een mannelijke) kan de concurrentie tussen kandidaten van verschillende geslachten wegvallen en zo ook de vrouwelijke kandidaten meer gedragenheid geven.

In elk geval is het belangrijk dat de Gentse Studentenraad hierin een actieve rol zal spelen om mensen aan te sporen zich kandidaat te stellen, informatie te voorzien en advies te geven over het hoe en wat van het voeren van een verkiezingscampagne.

#### *Algemeen vak gender en diversiteit in alle faculteiten*

Voor de algemene bewustmaking rond de genderproblematiek aan de universiteit, zou het interessant zijn mocht er een universiteitsbreed vak "Gender en diversiteit" komen. Dat zou bijdragen tot een algemene bewustwording van de genderproblematiek aan de UGent, in alle opleidingen. Ook cursussen over het onderwerp voor de proffen zou kunnen bijdragen tot een meer doortastende gendergelijkheid.

#### *Beleidskader transgenders*

Het beleidskader van de UGent (goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 2 september 2016) is een goed startpunt, maar de concrete uitvoering hiervan moet veel beter. Zoals door Schamper werd aangehaald in de editie van 27 maart is het noodzakelijk dat onze universiteit een voortrekkersrol inneemt en zo ook andere hogeronderwijsinstellingen aanmoedigt om een genderbeleid uit te werken. De Gentse Studentenraad staat volledig achter dit beleid en steunt de uitwerking hiervan. Ook de toevoeging van een beleidskader rond holebi's wil de Gentse Studentenraad uitdrukkelijk steunen.

#### *Evaluatie van de facultaire diversiteitsteams*

Sinds 2014 heeft elke faculteit van de UGent een facultair diversiteitsteam dat de opdracht heeft het diversiteitsbeleid door te zetten en uit te bouwen op facultair niveau. Dit project was deel van het Strategisch Plan van de UGent (2012 - 2014). Elk team is samengesteld uit een diversiteitscoördinator, geëngageerde medewerkers en studenten. Elk team kan zelf zijn eigen koers uitstippelen en eigen accenten leggen. Een greep uit de doelstellingen zijn streven naar een diverse instroom, gelijke kansen voor alle studenten en personeelsleden, de toegankelijkheid van het onderwijs voor studenten met een functiebeperking, etc. De evaluatie in 2014 maakte duidelijk dat er nog nood is aan een betere ondersteuning van de diversiteit teams, een betere omkadering en het creëren van een groter draagvlak. Een opvolgende evaluatie van de teams lijkt dan ook aangewezen om hun werking nog te versterken en waar nodig bij te sturen.

## 2 Diversiteit

### 2.1 De cijfers

De universiteit doet reeds haar best om de kansengroepen onder haar studenten zoveel mogelijk te integreren en te begeleiden, maar uit cijfers blijkt dat er duidelijk nog werk aan de winkel is. 13,3% van de nieuw ingeschreven studenten zijn allochtonen. De gehanteerde definitie van allochtone studenten is studenten met een hoofdverblijfplaats in België, én een ouder of twee grootouders met niet-Belgische nationaliteit of zelf de Belgische nationaliteit niet hebben, én minstens 2 jaar secundair onderwijs gevolgd hebben in België. Een belangrijke opmerking dat we bij dit cijfer moeten maken is dat een groot deel van deze allochtone studenten afkomstig zijn uit Europa, slechts 6% van de nieuw ingeschreven studenten is van niet-Europese afkomst<sup>4</sup>. Onze universiteit telde in het begin van academiejaar 2016 13 vluchtelingstudenten<sup>5</sup>.

Als we kijken naar het aantal studenten met een functiebeperking dan zien we dat 6,9% van de nieuw ingeschreven studenten aangeeft een functiebeperking en/of een VAPH-nummer<sup>6</sup> te hebben. Maar slechts 4,3% van de nieuw ingeschreven studenten bezitten een bijzonder statuut omwille van een functiebeperking.<sup>7</sup>

### 2.2 De aanwezige voorzieningen

#### 2.2.1 Voortraject voor anderstaligen

Dit traject is er voor anderstalige leerlingen met een migratieachtergrond die een Nederlandstalige opleiding willen aanvatten aan een Vlaamse universiteit of hogeschool. Zij moeten minstens hun diploma secundair onderwijs hebben behaald en een basiskennis van het Nederlands bezitten (minstens niveau B1/niveau 3 UCT). Het traject duurt één academiejaar en bevat verschillende modules: Nederlandse les, academische taal- en studievaardigheden, studieloopbaanoriëntatie en trajectbegeleiding, voorbereidende modules Engels, wiskunde en onderzoeksvaardigheden. Eventueel kunnen ook opleidingsonderdelen uit reguliere onderwijsprogramma's opgenomen worden, maximaal ter waarde van zes studiepunten.

#### 2.2.2 Coaching en diversiteit

Dit is een keuzevak (3 studiepunten) dat kan worden opgenomen door ouderejaarsstudenten. Het koppelt deze ouderejaarsstudenten aan een eerstejaarsstudent, die zij gedurende het volledige academiejaar zullen mentoren en bijstaan met allerlei advies rond studiemethoden en wegwijzen maken aan de universiteit. Wie het vak volgt krijgt een theoretische inleiding rond enkele belangrijke concepten zoals "coaching", "diversiteit", "interculturele communicatie" en "disability awareness". De eerstejaarsstudenten die in aanmerking komen zijn studenten uit specifieke doelgroepen, bijvoorbeeld studenten met een andere moedertaal, met een leerstoornis, een student die als eerste in zijn familie hoger onderwijs aanvangt of studenten met een BSO-, TSO-, KSO-vooropleiding. Dit keuzevak is tot nu toe beschikbaar in negen faculteiten. Het vak zou idealiter in alle faculteiten moeten worden aangeboden. De inhoud van het vak mag zeker nog

<sup>4</sup>Cijfers afkomstig van de Beleidscel Gender en Diversiteit, stand van zaken inschrijvingen op 31/12/2016

<sup>5</sup>Definitie vluchtelingen studenten: studenten die zeggen door de Belgische overheid erkend te zijn als vluchteling

<sup>6</sup>Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

<sup>7</sup>Cijfers afkomstig van de Beleidscel Gender en Diversiteit, stand van zaken inschrijvingen op 31/12/2016

uitgebreid worden, bijvoorbeeld de mentors leren inspelen op de taalproblemen van hun mentees. Ook werd door de beleidscel Gender en Diversiteit en door enkele studenten aangegeven dat het aantal studiepunten niet overeenkomt met de zwaarte van dit vak.

### 2.2.3 Academisch Nederlands

Het project Taalbeleid Academisch Nederlands biedt wekelijkse workshops aan voor studenten om hun kennis van het academisch Nederlands bij te schaven. Er bestaat ook een webpagina vol tips & tricks bij het schrijven van een paper, bachelor- of masterproef, het opstellen van een e-mail, het maken van een presentatie en dergelijke.

### 2.2.4 Rolmodellenwerking

Dit is een project waar studenten van zowel Universiteit Gent, Artevelde Hogeschool, HoGent, HBO5-opleidingen als Odissee aan kunnen deelnemen. Zij worden rolmodel en vertellen op allerlei informatiedagen over hun ervaringen met het hoger onderwijs. Ze geven laatstejaarsleerlingen uit het middelbaar een inkijk aan het dagelijkse leven van een student en vertellen over hun studiekeuzeprocessen, het kotleven, de lessen en examens en hun ambities na het studeren. Ze focussen daarbij extra op leerlingen uit atypische vooropleidingen (BSO, TSO en KSO), anderstalige leerlingen en andere groepen die minder snel de stap naar het hoger onderwijs zetten. Deze rolmodellenwerking is voorlopig nog eerder beperkt en bereikt vooral leerlingen uit het Gentse. Ook hier wil de Gentse Studentenraad zich, samen met het bestuur, inzetten om dit verder uit te breiden.

### 2.2.5 UGent in zicht: Talent op komst!

Dit is een programma voor laatstejaarsleerlingen in het secundair onderwijs met een migratieachtergrond, die thuis nog een andere taal spreken dan het Nederlands. Ze maken gedurende dat jaar kennis met de werking van de UGent, haar medewerkers en studenten, hoe de lessen en examens verlopen, welke faciliteiten de universiteit allemaal aanbiedt en worden ze tot slot intensief begeleid in hun studiekeuze.

### 2.2.6 Vluchtelingen

De UGent verwelkomt vluchtelingen aan de universiteit en voorziet in enkele initiatieven om hen bij te staan in hun studietraject. Zo kunnen ze deelnemen aan het Voortraject Hoger Onderwijs voor Anderstaligen om zich bij te scholen in academisch Nederlands en Engels en krijgen ze studietoelagen en trajectbegeleiding. Ze kunnen ook instappen in het mentorprogramma van de universiteit en krijgen zo een ouderejaarsstudent als mentor die hen bijstaat in allerlei studiegerelateerde zaken.

### 2.2.7 Na je studies

Studenten uit etnisch-culturele minderheden die afstuderen aan de universiteit krijgen een intense trajectbegeleiding op maat bij het vinden van een gepaste job. Dit gebeurt in groepssessies, maar er is ook plaats voor intensieve individuele begeleiding. De universiteit werkt hiervoor samen met Stad Gent in het project "Eminente".

## 2.2.8 Studenten met een functiebeperking

Er zijn verschillende initiatieven en diensten beschikbaar voor studenten met een functiebeperking om ook voor hen deelname aan het onderwijs en het studentenleven mogelijk te maken. Zo kan een student met een functiebeperking een beroep doen op aangepaste onderwijs- en examenfaciliteiten. Om een beroep te kunnen doen op deze faciliteiten, moet de student zich eerst registreren als een student met een functiebeperking. Hiervoor moet de student een bijzonder statuut aanvragen.

### *Examenfaciliteiten functiebeperking*

In artikel 25 van het onderwijs en examenreglement van de Universiteit Gent staat beschreven op welke faciliteiten studenten met een bijzonder statuut beroep kunnen doen. Zo kunnen deze studenten bijvoorbeeld extra tijd krijgen voor het afleggen van een examen, bij niet-taalexamens kan er gevraagd worden om geen bestraffing te geven voor spellingsfouten en foutieve zinsconstructies, het gebruik van een laptop voor het afleggen van een examen kan aangevraagd worden, bij een schriftelijk examen kan het examen afgelegd worden op een door de student vrij te kiezen plaats in het examenlokaal i.f.v. minimale afleiding, ...

Een weigering van deze faciliteiten is mogelijk door de verantwoordelijke lesgever indien de toegewezen faciliteit raakt aan de opleidingscompetenties of indien het verlenen van de faciliteit praktisch niet haalbaar is. Recent werd ook toegevoegd dat deze gemotiveerde weigering altijd in samenspraak met de facultaire onderwijs directeur of voorzitter opleidingscommissie moet gebeuren.

### *Onderwijsfaciliteiten functiebeperking*

Zoals al vermeld onderneemt onze universiteit veel om studenten met een functiebeperking te ondersteunen. Maar een overzicht van de mogelijke faciliteiten is moeilijk te vinden. Ook hoe de verschillende diensten precies ingevuld worden is onduidelijk. Als student met een functiebeperking kan je ondersteunende maatregelen aanvragen via het Aanspreekpunt student & functiebeperking. Zij voorzien onder andere aangepaste leermiddelen (bijvoorbeeld doventolk of studiemateriaal in braille), bijlessen, onderwijs- en examenfaciliteiten, aangepaste huisvesting, compenserende software, workshops en contactmomenten.

Een gekend probleem met de "aangepaste leermiddelen" is dat deze voorzien worden via een budget dat de student krijgt, dat hij of zij dan kan spenderen aan welke middelen zij persoonlijk wensen. Het is echter niet mogelijk om hiermee een goede full-time ondersteuning te verkrijgen. Om hierop in te spelen, stellen we voor om meer in te zetten op de hulp van medestudenten. Een optie zou zijn om de studenten met een functiebeperking in te schakelen in een soort buddy systeem. De buddy's die zich opgeven kunnen dan genieten van bepaalde voordelen, bijvoorbeeld een plaats hoger schuiven op de lijst voor Erasmus-bestedingen.

Het vervoer van en naar de lessen vormt een groot probleem. Sommige lessen sluiten heel dicht op elkaar aan, waardoor het zeer moeilijk is om op tijd aanwezig te zijn. Ook voor studenten die een tijdelijke beperking hebben door ongeval of ziekte, is mobiliteit een probleem. Hier moet meer op ingezet worden.

Ook in de studentenhomes moet er een betere communicatie zijn met de preventie studenten op elke gang. Zij moeten beter geïnformeerd worden over de richtlijnen bij bijvoorbeeld het evacueren van studenten met een functiebeperking. Verder is het nodig dat er meer aangepaste kamers

worden voorzien in de homes. Er zijn reeds grotere kamers aanwezig, maar die zouden prioritair naar studenten met een functiebeperking moeten gaan. In het project 'Anders wonen' van onze universiteit, waarbij een grootschalige renovatie van de huidige homes gepland staat, is er ook ruimte voorzien voor aangepaste kamers voor studenten met een functiebeperking. Het lijkt ons, als Gentse Studentenraad, belangrijk dat de universiteit dit ook voldoende promoot. Studenten met een beperkingen kennen vaak een hogere drempel om verder te studeren. De zekerheid dat onze universiteit de nodige voorzieningen heeft om deze studenten te begeleiden, kan voor deze studenten drempelverlagend werken.



### 3 Conclusie

De UGent voorziet een heel aanbod van allerlei projecten en diensten om diversiteit aan de universiteit te bevorderen. Het probleem ligt echter bij de transparantie in het aanbod. Het is niet steeds duidelijk wat er allemaal voorzien is en waar welke student aanspraak kan op maken. Ten eerste is dit zeker voor studenten met een functiebeperking een probleem omdat er geen duidelijk overzicht bestaat van welke zaken de universiteit aanbiedt. De studenten kunnen hiervan pas volledig zicht op krijgen nadat ze zich hebben geregistreerd als student met een functiebeperking. Dit kan een drempel vormen voor die studenten, waardoor sommigen die er eventueel recht op hebben en gebruik van zouden kunnen maken, de weg naar het aanbod niet vinden. Ten tweede is er een taalprobleem bij de initiatieven voor bijvoorbeeld vluchtelingen aan de UGent, of anderstaligen. De internetpagina's die hierover informatie verstrekken, zijn louter beschikbaar in het Nederlands, of in het Engels. Het vademecum voor studenten (een samenvatting van de belangrijkste elementen van o.a. het onderwijs- en examenreglement) waar o.a. in beschreven staat hoe een bijzonder statuut moet worden aangevraagd, is enkel in het Nederlands beschikbaar. Als deze ook in het Frans of andere talen zouden bestaan, geeft dit voor de doelgroep gemakkelijker toegang tot die projecten.