



Engagementsverklaring

De Vlaamse universiteiten vervullen een cruciale rol in de maatschappij, en bewegen mee met de demografische evolutie naar meer diversiteit. Diversiteit en inclusie zijn een belangrijk onderdeel van de excellentie waarnaar universiteiten streven. Inclusie, of ergens bij mogen horen als jezelf, je ergens thuis én erkend voelen omwille van wie je bent, is daarnaast ook een basisvoorwaarde om tot leren en presteren te komen. Elk van de Vlaamse universiteiten ontwikkelde daarom een beleid en praktijk rond diversiteit en inclusie doorheen de hele academische gemeenschap.

Naar aanleiding van de oefening die de Jonge Academie en de VLIR-werkgroep Diversiteit en sociaal beleid uitvoerden om wetenschappelijke onderbouwing en inspirerende evidence-based voorbeelden te verzamelen rond beleid en praktijk voor de bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie, spreken de Vlaamse universiteiten hun engagement uit om, op een wetenschappelijk onderbouwde manier, verder in te zetten op het bevorderen van etnisch-culturele diversiteit en inclusie.

Het engagement omvat de domeinen onderwijs, studentenzaken, personeelszaken en onderzoek (uitgewerkt in subdomeinen, zoals geformuleerd in onderstaande tabel), aansluitend bij wetenschappelijke evidentie dat het inzetten op verschillende domeinen tegelijk de effectiviteit van het beleid versterkt. Binnen de eigenheid van elke universiteit, haar beleidsplannen en budgettaire ruimte, bepaalt elke instelling prioriteiten binnen elk van de vier domeinen. Een diversiteitsresponsieve visie is daarbij het uitgangspunt, vanuit de wetenschappelijke evidentie dat een aanpak met aandacht voor verschillen als meerwaarde ervoor zorgt dat alle studenten en personeelsleden, met al hun verschillende achtergronden, zich thuis en psychologisch veilig kunnen voelen. Het engagement om verder op etnisch-culturele diversiteit en inclusie in te zetten, past binnen een breed, omvattend inclusiebeleid met aandacht voor de verwevenheid van diversiteitskenmerken als gender, socio-economische en culturele achtergrond, functiebeperkingen, LGBTQIA+ en andere.

De oefening die de Jonge Academie en de VLIR-werkgroep Diversiteit en sociaal beleid uitvoerden, leidde tot een uitgebreid document, waarin wetenschappelijke onderbouwing, concrete evidence-based voorbeelden ter inspiratie, alsook manieren ter opvolging ervan gepresenteerd worden. Het document is opgevat zowel als een bundeling van huidig beleid en praktijken in Vlaanderen als ook een uitnodiging om, binnen een wetenschappelijk onderbouwd kader en naar buitenlands voorbeeld, verder te werken en verder uit te wisselen tussen universiteiten.

Domein	Subdomeinen
Onderwijs	1. Onderwijsteams zijn in staat om diversiteitsvaardig te handelen. Een professionaliseringsaanbod rond diversiteit en inclusie is structureel verankerd en is onder meer gefocust op : (i) een diversiteitsresponsieve houding en (ii) een inclusieve didactiek .
	2. Bij de opbouw van een studiecurriculum worden vanuit een inclusieve visie doordachte keuzes gemaakt over hoe de diversiteit aan wetenschappelijk onderbouwde perspectieven in de discipline, de samenleving én de globale context aan bod gebracht wordt. Een ondersteuningsaanbod hierrond voor opleidingen is structureel verankerd .
	3. Studenten studeren af met vaardigheden die hen in staat stellen diversiteitsresponsief te denken en te handelen.
Studenten	1. Het instroombeleid is inclusief en proactief , in rekrutering, welkomstbeleid en het uitdragen van een inclusieve visie.
	2. De leeromgeving van studenten is inclusief waarbij (structurele) drempels verbonden aan groepslidmaatschap weggewerkt worden, zowel in verband met studievoortgang, het behalen van een diploma als de stap naar de arbeidsmarkt.
	3. De leefomgeving van studenten is inclusief waarin elke student zichzelf kan zijn, zich thuis en psychologisch veilig kan voelen. Inclusieve studentenvoorzieningen, met een divers aanbod, dragen bij aan een verwelkomende omgeving voor iedereen.
	4. Participatie van studenten uit geminoriseerde groepen aan het beleid is een evidentie, net als dialoog met verschillende studentenverenigingen vanuit een visie van inclusie en sociale cohesie.
Personeel	1. Het beleid rond instroom en doorstroom van (academisch en niet-academisch) personeel is inclusief, zodat (structurele) drempels verbonden aan groepslidmaatschap worden weggewerkt.
	2. Diversiteits- en inclusiedoelen worden structureel omgezet in onderzoekspraktijken, onderwijspraktijken en dienstverlening .
	3. Vorming rond diversiteit en inclusie is structureel ingebed in vormen en ontwikkelingstrajecten voor personeel.
	4. Een betrouwbaar systeem monitort de evoluties met betrekking tot diversiteit en inclusie zo objectief mogelijk.
Onderzoek	1. Het bewustzijn rond etnisch-culturele diversiteit, inclusie en bias in onderzoek wordt verhoogd.
	2. Onderzoeksleders hebben oog voor de diverse samenstelling van onderzoeksteams, consortia en andere belanghebbende actoren .
	3. De mogelijkheid om diversiteit in onderzoeksbeleid en -praktijk te benoemen, evalueren en erkennen wordt geïntegreerd.
	4. Wetenschapscommunicatie is inclusief .