



Samen voor een divers en inclusief UHasselt Inclusieplan

21/04/2023



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

**wat
wil**



iii?



Voorwoord	5
Inclusieve universiteit	6
Missie	6
Visie	6
Transversale aanpak Voorwoord	7
Werkwijze	8
Strategie	9
SD1: UHasselt identificeert barrières en werkt deze weg om met gelijke kansen de instroom en het studiesucces van alle studenten te maximaliseren.	10
OD1: UHasselt stimuleert de instroom van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen	10
OD2: UHasselt creëert een inclusieve onderwijs- en leeromgeving die studiesucces voor alle studenten, rekening houdend met de diversiteit van de studenten, maximaliseert	11
SD2: UHasselt zet in op het vergroten van diversiteit in onderzoek	12
OD1: UHasselt vergroot de aandacht voor inclusie binnen onderzoek	12
OD2: UHasselt creëert door middel van haar diversiteits- en inclusieonderzoek een hefboom voor een inclusievere wereld in dialoog met maatschappelijke actoren.	12
SD3: UHasselt streeft naar meer diversiteit binnen haar personeelsbestand en een meer inclusieve werkomgeving	13
OD1: UHasselt maakt de instroom van personeel diverser	13
OD2: UHasselt verhoogt de loopbaanperspectieven van ondervertegenwoordigde doelgroepen	14
OD3: UHasselt investeert in de diversiteitscompetenties van de medewerkers	16
OD4: UHasselt verankert inclusie in haar werking en ondersteunende processen	16
OD5: UHasselt bevordert het welzijn van alle werknemers	17
SD4: UHasselt communiceert en interageert inclusief	19
OD1: UHasselt communiceert inclusief	19
OD2: de UHasselt medewerker draagt het diversiteitsbeleid uit	19
SD5: UHasselt stimuleert een warm en inclusief studentenleven	20
OD1: UHasselt maakt het mogelijk voor studenten om te connecteren met andere studenten	20
OD2: UHasselt streeft naar een integraal toegankelijke en inclusieve leer- en leefomgeving voor studenten	20
OD3: UHasselt ondersteunt de studenten financieel op basis van hun integrale financiële situatie en ondersteunt studenten in de zoektocht naar een studentenjob.	21
OD4: UHasselt bevordert het welzijn van al haar studenten.	22
Data-analyse	22
Genderverhouding binnen studentenpopulatie	22
Personeelsdata naar gender en nationaliteit	29
Gelijkwaardige representatie en inclusieve besluitvorming	37
Hogere beleidsfuncties	37
Raden en besturen	37
BIJLAGE 1: Werking van transversale beleidslijnen	39
BIJLAGE 2: Lijst afkortingen en begripsbepalingen	42



Voorwoord

Welkom bij de UHasselt. UHasselt wil een inclusieve universiteit zijn waarin het belang van diversiteit naar waarde wordt geschat. Dat hangt samen met onze rol als civic universiteit: we nemen onze verantwoordelijkheid op, engageren ons en zetten onze kennis in voor de samenleving. En dat gaat dan over die steeds diverser wordende samenleving waarin wij als hoger onderwijs een belangrijke rol spelen. Onze studenten, docenten, onderzoekers en alumni kunnen en willen de maatschappij wendbaarder en beter maken. De uitdagingen van zowel deze tijd als de tijd die nog vóór ons ligt, vormen de kompasnaalden van ons onderwijs, onderzoek en maatschappelijk engagement. Vernieuwing is hierbij een constante.

Tegen 2030 moeten alle kinderen gelijke toegang tot kwaliteitsvol onderwijs krijgen volgens de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties en participatie in het hoger onderwijs staat daarbij ook in de schijnwerpers. Niet enkel internationaal, maar ook lokaal staat dit hoog op de agenda. Onze regio die volop bezig is aan een inhaalbeweging heeft krachtige motoren nodig die het sociale, economische en maatschappelijke weefsel kunnen versterken. Eén van de grootste uitdagingen voor de UHasselt is ervoor zorgen dat een véél bredere groep jongeren de nodige kansen krijgt om zich te ontwikkelen en te excelleren.

De democratisering van het hoger onderwijs heeft niet geleid tot een hogere participatie van vb. etnisch-culturele minderheden¹. Als we kijken naar gelijke onderwijskansen in het hoger onderwijs, blijven we steken en dat heeft niet altijd te maken met studiemotivatie of studiesucces, maar met factoren als SES, pioniersstudent zijn, enzovoort². De coronacrisis had bovendien een grote invloed op de leerloopbaan van kinderen, jongeren en studenten.

You can't be what you can't see. Ook bij de UHasselt zien we onvoldoende een weerspiegeling van de samenleving bij studenten en medewerkers. Denk aan etnisch-culturele minderheden, mensen met een diverse seksuele oriëntatie en genderidentificatie, ... Ook de transitie naar gendergelijkheid in de academische wereld moet een versnelling hoger schakelen. Met dit inclusieplan bouwen we verder aan een inclusieve universiteit. We zetten de schouders onder de verdere democratisering van het hoger onderwijs, het verhogen van onderwijskansen en aan een organisatie waarin alle studenten en personeelsleden welkom zijn en zich welkom voelen.

Het voorliggende inclusieplan van de UHasselt werd voorbereid door de stuurgroep inclusie en wordt onderschreven door de faculteiten via hun vertegenwoordiging in het College van Decanen. In dit plan staan zowel lopende processen als nieuw op te starten projecten. Voor elk van de nieuwe projecten wordt bij opstart een projectdossier opgemaakt waarbij de kosten en baten duidelijk in beeld worden gebracht en waarna een definitieve goedkeuring al dan niet wordt gegeven. De succesvolle uitrol van dit plan vereist dat al onze medewerkers en partners hier hun schouders mee onder zetten.

Belangrijk is ook om te onderstrepen dat een inclusieplan nooit 'af' is. Als universiteit willen we blijven bijleren, bijsturen en vernieuwen hierin.

Rector Bernard Vanheusden

-
1. Dit wordt ook zeer duidelijk gemaakt door Hemelsoet in zijn hoofdstuk over de democratisering van het hoger onderwijs (2021).
 2. Nicaise, Frankc en Cincinnato, 2021

Inclusieve universiteit

Missie

UHasselt streeft ernaar dat iedereen welkom is aan onze universiteit, zich er thuis voelt en het beste uit zichzelf kan halen. De diverse talenten van onze studenten en medewerkers vormen de rijkdom van onze samenleving en zijn de motor van onze toekomstige welvaart. Diversiteit in ervaringen en perspectieven verrijkt ons onderwijs, versterkt ons onderzoek en verhoogt onze maatschappelijke impact. Als civic universiteit wil de UHasselt in de regio een voorbeeldrol opnemen op het gebied van diversiteit en inclusie. Met de focus op rechtvaardigheid en non-discriminatie gaan we samen voor een divers en inclusief UHasselt.

Visie

In wat volgt worden enkele belangrijke definities geschetst om een gemeenschappelijk taalgebruik te kunnen hanteren in de verdere lezing. In het kort: met **diversiteit** bedoelen we verschillen in de samenleving en met **inclusie** bedoelen we de manier waarop we met deze verschillen omgaan.

Wat betekent diversiteit voor de UHasselt?

Het gaat om verschillen binnen onze organisatie waarbij specifieke aandacht uitgaat naar verschillen die verbonden zijn aan bepaalde ongelijkheidsmechanismen. Het gaat om kenmerken³ die als divers worden ervaren, bijvoorbeeld op het gebied van:

- geslacht, seksuele oriëntatie en genderidentificatie en -expressie, leeftijd, gezinssituatie of kinderlast;
- handicap of beperking
- cultuur, godsdienst/levensbeschouwing;
- huidskleur, afkomst;
- sociaal-economische achtergrond of situatie.

Hierbij is het belangrijk te erkennen dat mensen nooit slechts uit één dimensie bestaan. Dit is intersectionaliteit: een gelaagde identiteit die ontstaat op het kruispunt van deze kenmerken en ervaringen.

Wat betekent inclusie voor de UHasselt?

In theorie

Inclusie gaat over hoe we met verschillen omgaan. Inclusie is een concept om de verscheidenheid aan identiteiten, achtergronden, perspectieven, ervaringen en belevingen te waarderen en erkennen. Concreet gaat het vaak over de vraag in hoeverre mensen van verschillende achtergronden zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen en zichzelf kunnen zijn.

In de praktijk

In de praktijk wordt inclusie gezien als een manier om met diversiteit om te gaan, waarbij een centrale vraag is: hoe komen we tot een organisatiecultuur die diversiteit aantrekt en behoudt?

Er bestaan twee verschillende visies op het vraagstuk van inclusie:⁴

- Diversiteitsblind: “deze visie is gebaseerd op het idee dat verschil niet mag uitmaken en dat iedereen gelijk behandeld dient te worden op basis van gelijke rechten. Een kleurenblinde benadering leidt vaak tot generieke maatregelen, waarbij er één aanpak wordt geboden voor iedereen. Die aanpak is afgestemd op een norm. Hoewel de intentie goed is, gaat een kleurenblinde benadering vaak voorbij aan verschil in startposities. Het gevolg is dat mensen die niet tot de vastgestelde norm behoren, ondanks hun talenten, toch niet optimaal kunnen participeren of bijdragen.”⁵
- Diversiteitsbewust: “deze visie is gebaseerd op het idee dat er al een verschil in startpositie bestaat in de samenleving en dat hierdoor een focus moet komen op het bieden van gelijke kansen. In deze visie is niet iedereen gelijk, maar dient iedereen wel gelijkwaardig behandeld te worden. Een diversiteitsbewuste benadering leidt vaak tot specifieke maatregelen, waarbij specifieke programma’s worden geboden aan mensen die extra ondersteuning nodig hebben om tot een gelijke startpositie te komen.”⁶ Een diversiteitsbewuste benadering wil iedereen de kans geven om zich te ontplooiën, rekening houdend met de verschillende startposities. Onderzoek toont aan dat een diversiteitsbewuste benadering cruciaal is om ervoor te zorgen dat een organisatie zowel diverser als

³ UHasselt werkt met de eenduidige definities van de VHLOR. In dit document kan u informatie vinden over de

⁴ In de oorspronkelijke definitie van het Teaching Learning Center wordt ‘kleurenblind’ en ‘kleurenbewust’ gebruikt. De UHasselt verkiest het woord ‘diversiteitsblind’ en ‘diversiteitsbewust’ te gebruiken omdat inclusie binnen dit plan breder wordt benaderd dan kleur.

⁵ Teaching Learning Center, <https://www.tlcenter.nl/kaders/inclusie-2/>

⁶ Teaching Learning Center, <https://www.tlcenter.nl/kaders/inclusie-2/>

inclusiever wordt.at een organisatie zowel diverser als inclusiever wordt.⁷

UHasselt legt de nadruk op het inclusief maken van de universiteit op een diversiteitsbewuste manier. Desondanks komen acties gericht op specifieke doelgroepen weinig aan bod in dit document. Dit vormt deel van de verdere concretisering van de acties van dit plan in projectplannen en procedures.

Transversale aanpak

Om zuurstof te kunnen bieden aan vernieuwend beleid en UHasselt verder te laten excelleren op vlak van onderwijs, onderzoek, innovatie, beheer... is in 2021 gekozen voor een transversale aanpak. De vier beleidsthema's richten het vizier van UHasselt op 2030 – helemaal in lijn met de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) van de Verenigde Naties. Lerend, inclusief, internationaal, duurzaam – het zijn thema's die doorsijpelen tot in alle actiedomeinen van de universiteit. Tegelijkertijd laten de gekozen prioriteiten UHasselt toe om haar civic missie verder waar te maken. Ze sluiten immers aan bij de uitdagingen die zich ook in deze regio stellen. Een snel veranderende economie waarin we constant moeten 'blijven'. De groeiende diversiteit in onze samenleving. Mondiale problemen met ook lokale uitwerkingen. Een maatschappij die bovenal duurzaam en leefbaar moet blijven, voor iederéén. Tegen de achtergrond van zulke economische, sociale, demografische en maatschappelijke verschuivingen kan een sterkere universiteit ook de regio weerbaarder maken.

De keuze voor 'inclusief' hangt samen met het feit dat Limburg een sociaal weefsel heeft en een demografische ontwikkeling kent vergelijkbaar met grote steden. Deze regio kampt ook vandaag nog met een onderparticipatie aan het academisch hoger onderwijs (met name van jongeren die opgroeien in kwetsbare situaties) en met gemiddeld een hoger aantal jongeren dat het middelbaar onderwijs verlaat zonder diploma (de schooluitval is vooral in vroegere mijn gemeenten groot). Acties van UHasselt op dit vlak passen binnen de ambitie van 'maximale ontplooiingskansen voor iedere Limburger' van het SALKturbo-plan. Vanuit de

Limburgse context kunnen/moeten we ook lessen trekken en zo initiatieven elders – wetenschappelijk stevig onderbouwd vanuit onze leerervaring – stimuleren.

Diversiteit en inclusie bevorderen in het personeelsbestand is daarnaast ook een belangrijke hefboom om de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties te bereiken en om beter onderwijs te leveren voor haar diverse studentenpopulatie.

Dit inclusieplan is instellingsbreed en gaat dus over alle beleidsdomeinen (onderwijs, onderzoek, beheer). UHasselt benadert inclusie vanuit **a whole institution approach** in alle facetten van haar opdrachten en organisatie. Het vergt verankering in het algemene beleid en betreft alle niveaus en geledingen van de organisatie. Om een diverse en inclusieve universiteit mogelijk te maken, zijn inspanningen nodig op het niveau van organisatiecultuur, beleid en praktijk. Het veronderstelt dus niet alleen een veranderingsproces binnen de organisatie en haar regionale partners, maar ook persoonlijke veranderingsprocessen. Ieders stem is nodig om als universiteit een voorbeeld van inclusie te worden. Toch blijft er een zeer belangrijke rol weggelegd voor leiderschap:

*"Leadership is key to reducing bias in an institution and its processes, since change [such as gender action] almost always generates resistance. [...] Leaders are better placed than anyone else to explain why change is necessary, invoke acceptance for change despite fears of loss, and provide incentives for supporting change while upholding and safe-guarding academic excellence."*⁸

De concretisering en implementatie van de inclusiedoelen ligt bij de directies Onderwijs, Onderzoek, Tech Transfer en Algemeen Beheer. Deze directies maken zelf de operationele keuzes bij de uitwerking van de doelen; een concretisering die zal gebeuren met de faculteiten, scholen, diensten en de overlegstructuren van studenten, zoals de studentenraad.

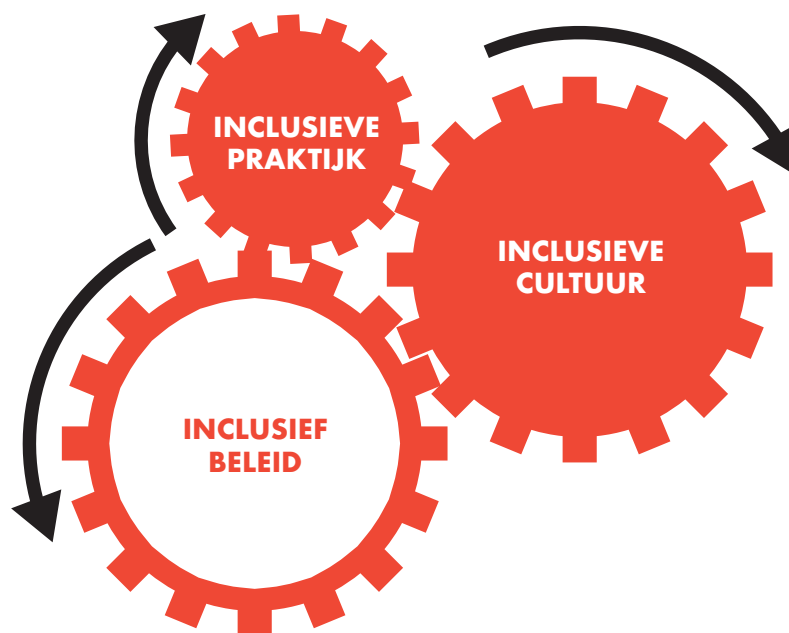
Ook binnen elke faculteit is iemand aanspreekbaar rond inclusie en diversiteit: met name de genderspits (administratief directeurs) en de antennes van de stuurgroep inclusie.

⁷ Geerts, I., Pulinx, R., Schrooten, M., Emmers, E., & Morreel, E. (2020). Wees niet langer kleurenblind in hoger onderwijs: 3 strategieën voor meer diversiteit in hoger onderwijs.

Essanhaji, Z., & van den Brink, M. (2022). Naar het inclusiever (her) maken van het hoger onderwijs: een review naar ongelijkheidspraktijken. Tijdschrift Sociologie, 2, 173-212.

⁸ League of European Research Universities (LERU, 2018). Implicit bias in Academia. A challenge to the meritocratic principle and to women's careers. And what to do about it. Te raadplegen op <https://www.leru.org/files/implicit-bias-in-academia-full-paper.pdf> Zie p. 15, punt 41.

Dit inclusieplan wil een vliegwiel vormen voor een diverse en inclusieve universiteit en de radars tussen inclusief beleid, inclusieve praktijk en inclusieve cultuur doen draaien



Werkwijze

Het Dagelijks Bestuur van UHasselt heeft de vormgeving van en de aansturing van het transversaal beleid aan de **stuurgroep inclusie** gedelegeerd. De stuurgroep is samengesteld op basis van expertise, vanuit verschillende disciplines en perspectieven en met een mix van vertegenwoordiging van academici en administratief en technisch personeel. De voorzitter van de stuurgroep is een academicus, academisch trekker inclusie genoemd. Een stafmedewerker rectoraat (½ fte) treedt op als verbindingsofficier voor de doorvertaling van het transversaal thema naar de domeinen en voor de wisselwerking met en tussen de domeinen. Deze academisch trekker en stafmedewerker rectoraat vormen samen het **aanspreekpunt voor inclusie** binnen de UHasselt. Zie bijlage 1 voor meer informatie omtrent deze werking.

Rol van de stuurgroep:

- formuleren van strategisch (en operationeel) beleid voor de transversale beleidslijn;
- ter goedkeuring voorleggen van haar beleid aan het Dagelijks Bestuur / College van Decanen;
- afstemmen met domein/beheer voor operationele vertaling & realiteitscheck;

- bewaken samenhang van de transversale beleidslijn (doel – actie – begroting);
- opvolgen van de voortgang;
- rapporteren over werking aan Dagelijks Bestuur / College van Decanen. Deze rapportering omvat de evolutie op de indicatoren voor medewerkers en studenten zoals opgevolgd in dit inclusieplan;
- borgen van de operationele uitvoering door overdracht verantwoordelijkheid naar dienst(en);
- De stuurgroep inclusie vormt ook het platform voor het delen van kennis en informatie uit de netwerken waar UHasselt samen met alle Vlaamse universiteiten vertegenwoordigd is (o.a. Werkgroep gender van de VLIR, Jonge Academie, ...).⁹

¹⁰

Een bottom-up bevraging uit 2021 binnen de universiteit en good practices gaven richting aan dit inclusieplan. Diverse werkgroepen gingen vervolgens aan de slag met deze bevindingen en experts doorheen de organisatie werden geraadpleegd. Met de opmaak van dit inclusieplan voldoet de UHasselt ook aan de Europese verplichting om een **Gender Equality Plan** voor te leggen en wordt het voormalige Beleidsplan Gender (2014) vervangen.

⁹
¹⁰

In bijlage 1 wordt de procesflow van het transversaal beleid aan UHasselt beschreven.

UHasselt is medeondertekenaar van het 'Charter Gender in Academia' een initiatief van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) en Jonge Academie. Dat charter vernieuwt en bestendigt het engagement van de Vlaamse universiteiten inzake gendergelijkheid.

- het creëren van meer bewustzijn, onder meer door het aanbieden van vormingspakketten over genderdiversiteit, loopbaanhindernissen en onbewuste vooroordelen;
- het screenen en waar nodig bijsturen van bevorderings- en aanwervingsprocedures;
- het realiseren van gelijke vertegenwoordiging in raden en commissies;
- het aanbieden van een werkbaar werkcultuur voor iedereen, onder meer door de combinatie van werken binnen een academische setting en zorg- en privé-engagementen beter op elkaar af te stemmen;
- het systematisch monitoren van de evolutie van de genderbalans.

Deze actielijnen werden geïntegreerd in voorliggend inclusieplan.

Strategie

In dit inclusieplan benoemt de stuurgroep inclusie vijf strategische doelen voor de UHasselt. Deze strategische doelstellingen (SD) zijn doelstellingen voor de lange termijn die aangeven welke richting de UHasselt wil uitgaan.

Elke strategische doelstelling werd vertaald in operationele doelstellingen (OD). Dit zijn de hefboomen die we binnen UHasselt zien om op middellange termijn (2030) stappen te zetten om de strategische doelstellingen te bereiken.

Om elk van deze operationele doelstellingen te bereiken is er actie nodig. De stuurgroep voorziet in dit plan suggesties tot concrete actie. Deze voorstellen meegenomen binnen de beleidsplannen van UHasselt rond Onderwijs, Onderzoek, Tech Transfer en Algemeen Beheer. Vervolgens moet dit in de praktijk leiden tot de opstart van nieuwe projecten en het bijsturen van bestaande processen in de periode 2023-2030.

- De meeste projecten die worden vooropgesteld door de stuurgroep hebben niet alleen tot doel om de universiteit inclusiever te maken, maar streven ook andere doelstellingen na. Deze voorgestelde projecten zijn in die zin voorwaardelijk. Door ze op te nemen in het inclusieplan wordt gewaarborgd dat er een projectplan wordt opgemaakt. Een definitieve goedkeuring voor deze projecten wordt pas in de fase van het projectdossier gegeven. Deze aanbevelingen dienen verder onderzocht te worden en afgewogen door het desbetreffende projectteam. De stuurgroep wenst steeds iemand te delegeren om betrokken te worden in de opmaak van het projectdossier en waar nodig in specifieke onderdelen van de projectimplementatie.
- De processen die reeds lopende zijn krijgen door wijzigende omstandigheden en voortschrijdend inzicht regelmatig een update. De stuurgroep monitort deze processen jaarlijks en heeft het mandaat om deze waar nodig in vraag te stellen.



SD1: UHasselt identificeert barrières en werkt deze weg om met gelijke kansen de instroom en het studiesucces van alle studenten te maximaliseren.

UHasselt wil een inclusieve universiteit zijn die ruimte biedt voor alle studenten en waar elke student welkom is. UHasselt streeft ernaar dat haar studentenpopulatie een afspiegeling wordt van de maatschappij waarin de universiteit actief is. Een krachtige inclusieve en excellente leeromgeving¹¹ creëren voor elke student is daarvoor een belangrijke voorwaarde.

OD1: UHasselt stimuleert de instroom van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen

UHasselt zet op verschillende manieren in op het verhogen van de instroom van ondervertegenwoordigde groepen van studenten met speciale aandacht voor etnisch-culturele minderheden. Door een actief wervingsbeleid kunnen ondervertegenwoordigde groepen nog beter kennismaken met de mogelijkheden van de UHasselt. Een warm onthaalbeleid toont deze studenten dat ze welkom zijn aan de UHasselt en probeert drempels weg te nemen. Ten slotte neemt de UHasselt een rol op in projecten die de hoge schooluitval in Limburg tegengaan en probeert de universiteit ook indirect impact te hebben op de instroom van nieuw en divers talent.

Acties:

- Jaarlijks de instroomcijfers opgedeeld volgens diversiteitskenmerken¹² per opleiding genereren ter strategische bespreking binnen de desbetreffende faculteit (nieuw)
- Actieve en inclusieve wervingsstrategie¹³ (lopend)
- Inclusief inschrijfproces (lopend)¹⁴
- Inclusief onthaalbeleid van nieuwe studenten (lopend)
- Introductiedagen bij faculteiten. Elke opleiding heeft een beleid voor het creëren van een warme, inclusieve leef- en leergemeenschap: van outreach naar leerlingen, over introductiedagen en studiejaar tot en met alumni en hun relevante netwerken.
- Oriëntatiedagen voor internationale studenten
- TALim (lopend)
- Zomerscholen (lopend)
- Educatieve masters zetten in op diversiteitscompetenties van leraren in secundair onderwijs (lopend)
- Alumniwerking: UHasselt-label / mandaat om terug te geven aan jouw gemeenschap? (nieuw)



¹¹ Een excellente leeromgeving is dan: Een leeromgeving die krachtig is doordat men vertrekt vanuit diversiteit als maatschappelijke standaard en waarbij men inclusief werkt om met deze verschillen op een waarderende manier om te gaan door talentgericht te werken.

¹² Eenduidige definities VLIR/Vlhora

¹³ Zie ook het onderzoek van dr. Maristela Do Nashimento Rocha via <https://documentserver.uhasselt.be/handle/1942/37368> over Persona, schaduw en symbolisch geweld: universitaire brochures en hoe ze dekoloniserende acties kunnen informeren.

¹⁴ Met deze actie worden ook de PhD's beoogd

OD2: UHasselt creëert een inclusieve onderwijs- en leeromgeving die studiesucces voor alle studenten, rekening houdend met de diversiteit van de studenten, maximaliseert

De UHasselt streeft ernaar de drempels rond de doorstroom van studenten op te sporen en weg te werken. Door bij de opbouw van onze cursussen, opleidingsonderdelen en leerpaden rekening te houden met de unieke sterke punten, talenten en leerbehoeften van elke student, kan een zeer inclusieve en excellente leeromgeving worden gecreëerd.¹⁵ Hier richten we ons vooral op het professionaliseren van docenten om hun onderwijs inclusiever te maken, het ondersteunen van studenten via Student Point en het sensibiliseren van onze partners.

Acties:

- Monitoring van doorstroom van studenten in functie van diverse achtergrondkenmerken per opleiding (nieuw)
- Vorming, professionalisering, inspiratie rond inclusie en diversiteit voor docenten (nieuw)
- Student Point - de plek waar alle studenten terecht kunnen met hun vragen. Zij kunnen binnenspringen of mail hun vraag stellen rond:
 - Studiemethode, studieplanning motivatie, heroriëntatie (studiebegeleiders)
 - Persoonlijke, relationele of familiale problemen (studentenpsycholoog)
 - Studietraject samenstellen/ wijzigen, uitleg over bewaking studievoortgang, tolerantie regels, werking van het leerkrediet, vrijstellingsaanvragen, ... Studenten met tegenvallende examenresultaten adviseren hoe zij dit in de toekomst anders kunnen aanpakken (studieloopbaanbegeleiders en trajectbegeleiders)
 - Faciliteiten en ondersteuning dyslexie, topsport, werk, en andere 'bijzondere omstandigheden, vb. Zorg voor gezin, ...
- Studeren met een functiebeperking (zorgcoördinator)
- Financiële ondersteuning (maatschappelijk assistent)
- Groepssessies rond o.a. 'Start to study'
- Doorverwijzing naar andere en externe diensten
- Het buddy-project (lopend) . Er loopt tevens een buddy-project voor internationale studenten en voor doctorandi. De aanpakken van de studenten en internationale studenten dienen op elkaar afgestemd te worden.
 - Méér info: Een buddy is een hogerejaarsstudent die de weg aan de UHasselt goed kent. Die helpt eerstejaars niet alleen om snel hun draai te vinden maar
- begeleidt hen het hele jaar. De focus ligt vooral op de eerste 2 kwartielen, maar wie wil, spreekt het hele jaar af. Dat komt niet alleen de slaagkansen ten goede maar zorgt er ook voor dat studenten snel hun draai vinden en zich 'thuis voelen' ... aan de universiteit.
- Er zijn verschillende initiatieven zoals het Hubertus Fonds en Erasmus die financiële en logistieke ondersteuning bieden aan UHasselt studenten die middelen tekort komen om aan binnen- en buitenlandse waardevolle ervaringen deel te nemen die hun kennis, talenten en competenties verder ontwikkelen (lopend).
- Het versterken van de academische taalvaardigheid Nederlands bij alle studenten – met inbegrip van een structurele taalondersteuning en doorgedreven docentenprofessionalisering.¹⁶
- Het uitbouwen van een structureel talenaanbod met nadruk op Nederlands en Engels – op verschillende niveaus.
- Onderzoek stageplaatsen en projecten met als kernvraag: 'hoe kunnen we onze partners sensibiliseren om ook werk te maken van een inclusieve aanpak?' (nieuw)
- Onderzoek aankoop Blackboard Ally om de algemene toegankelijkheid van Blackboard te verhogen. (nieuw)
- Ook vermeldenswaardig zijn studentenondernemingen zoals Studentteach (bijles door studenten aan eerlijke prijzen) en Re-book IT (duurzaam en financieel versterken van kopers en verkopers van studieboeken).

¹⁵ Dit volgens de principes van universal design for learning en brede evaluatie - CAST: Over Universal Design for Learning, z.d. Universeel ontwerp neemt diversiteit als uitgangspunt en legt de nadruk op het gebruik van flexibele doelen, methoden, materialen en evaluatievormen om effectief onderwijs te bieden aan alle studenten. In plaats van de toegankelijkheid als een bijzaak of alleen per geval te benaderen, zet universeel ontwerp in op het ontwerpen van onderwijs, producten, omgevingen en diensten die van bij de start tegemoetkomen aan de behoeften van verschillende studenten, zodat alle studenten kunnen participeren en optimale leeransen krijgen (Steunpunt voor Inclusief Hoger Onderwijs, Leidraad universeel ontwerp)

¹⁶ Met deze actie worden ook de PhD's beoogd

SD2: UHasselt zet in op het vergroten van diversiteit in onderzoek

Gelijkwaardigheid en inclusie zijn fundamentele waarden die onderzoek en ontwikkeling ten goede komen door de kwaliteit en relevantie ervan te verbeteren, meer talent aan te trekken en te behouden en ervoor te zorgen dat iedereen zijn/haar potentieel ten volle kan benutten.¹⁷ De UHasselt hecht veel belang aan gelijke kansen voor alle onderzoekers die een aanvraag doen voor financiering door de universiteit. De samenstelling van onderzoeksteams en het benaderen van de inhoud van het onderzoek met een inclusieve bril spelen eveneens een belangrijke rol. Tenslotte ligt een hefboom in het personeelsbeleid gericht op academici (zie SD3).

OD1: UHasselt vergroot de aandacht voor inclusie binnen onderzoek

De UHasselt streeft ernaar dat er met een inclusieve bril gekeken wordt naar elke onderzoeksvraag en dat alle betrokken populaties evenwaardig in het onderzoek betrokken worden.

Acties:

- Inclusie binnen het Bijzonder Onderzoeksfonds (BOF)-financiering en financieringsinitiatieven vanuit de UHasselt voor internationalisering (nieuw)
 - Inclusietoets rond inhoud en aanvrager:
 - Inhoud: Binnen de UHasselt financieringsaanvragen inzake BOF en internationalisering wordt de mate waarin een aanvrager rekening houdt met inclusie als criterium opgenomen met de mogelijke verschillen tussen mannen, vrouwen en etnisch-culturele groepen in onderzoek en innovatie-inhoud van het project waar dit relevant is. Indieners worden gevraagd te omschrijven of en hoe er wordt rekening gehouden met gender analyse binnen de inhoud van het project.
 - Toevoegen van beschrijving team aan BOF-template (gender, etnisch-cultureel, functiebeperking, ...). Deze fase focust op bewustmaking
 - Toevoegen van vraag 'Heb je binnen het onderzoeksvorstel rekening gehouden met diversiteit binnen de maatschappij' aan BOF-template. Deze fase focust op bewustmaking. De optie 'niet van toepassing' moet ook aanvankelijk zijn.
 - Toevoegen van narratief cv door promotor en copromotor (vb. zorgtaken, alternatieve ervaringen).
 - Aanvrager: Inclusie wordt als criterium gebruikt bij het toekennen van BOF-financiering (zie voorstel Mozaiek beurs)
- De universiteit kaart het thema inclusie aan bij externe verstrekken van financiering als één van de

belangrijke thema's in onderzoek. We verwachten dat onderzoekers die de UHasselt vertegenwoordigen, ook in externe beleidscommissies de missie en visie onderschrijven en uitdragen (zie diversiteitscharter).

OD2: UHasselt creëert door middel van haar diversiteits- en inclusieonderzoek een hefboom voor een inclusievere wereld in dialoog met maatschappelijke actoren.

Als civic universiteit wil de UHasselt een motor vormen voor de regio en bijdragen aan de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de VN. De aandacht voor inclusie zit vandaag reeds verankerd in de onderzoeksgroepen rond diversiteit en inclusie (BCL-DIV (SEIN), URIS, R4D).

Acties:

- UHasselt stimuleert onderzoeksgroepen met inclusiviteit als thema om door middel van hun onderzoek bij te dragen aan een inclusieve maatschappij. Vb. Netwerken, onderzoeksdagen en interdisciplinaire samenwerkingen ondersteunen met als thema inclusie.
- Door in te zetten op grand challenges 'Healthy society, sustainable society and inclusive society' zet de UHasselt in op het combineren van expertise uit verschillende UHasselt-disciplines / faculteiten om o.a. via onderzoeksprojecten een antwoord te bieden en de vertaalslag te maken naar de maatschappij. (lopend)
- De leerstoel inclusief en excellent leren is een initiatief van de provincie Limburg en zal goede praktijken wetenschappelijk in kaart brengen. UHasselt ijvert voor de oprichting van een Centrum Inclusief en Excellent Leren (CIEL). Met de oprichting van CIEL bouwt UHasselt vanuit de 'inclusive excellence'-gedachte een kennis- en onderzoekscentrum uit dat de sociale mobiliteit bevordert van jongeren uit zwakkere socio-economische groepen. Het Centrum voor Inclusief en Excellent Leren, dat nauw samenwerkt met de hogescholen PXL en UCLL, verricht wetenschappelijk onderzoek rond dit thema, naar de hele onderwijsketen, het monitort de resultaten van projecten die diverse actoren in Limburg rond deze problematiek opstarten, het bestudeert en documenteert best practices uit projecten in binnen- en buitenland, het bouwt een expertisenetwerk uit rond dit thema met alle actoren, en het organiseert in afspraak met de hogescholen vormingsactiviteiten voor mensen die professioneel met deze problematiek bezig zijn.

¹⁷ <https://www.fwo.be/nl/het-fwo/onderzoeksbeleid/hr-strategie/gender-equality-plan/>

SD3: UHasselt streeft naar meer diversiteit binnen haar personeelsbestand en een meer inclusieve werkomgeving

UHasselt streeft naar een diverser personeelsbestand in alle statuten en graden en naar een werkomgeving waarin alle werknemers zich aanvaard en gewaardeerd voelen. Als civic universiteit wil de UHasselt in de regio een voorbeeldrol opnemen op het gebied van diversiteit en inclusie. Tevens is diversiteit en inclusie bevorderen in het personeelsbestand een belangrijke hefboom om de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties te bereiken en om beter onderwijs te leveren voor haar diverse studentenpopulatie. Als werkgever inzetten op meer diversiteit en inclusie levert ook voordelen op zoals een meer aantrekkelijke werkgever worden in de war for talent, het talent in de organisatie optimaal benutten, motiveren en aan boord houden en samenwerking, innovatie en creativiteit verbeteren¹⁸.

OD1: UHasselt maakt de instroom van personeel diverser

Onderzoek toont aan dat instroomprocessen vaak niet inclusief zijn en vele (vaak onbedoelde) drempels kunnen omvatten. Zo kan de instroom van divers talent bijvoorbeeld belemmerd worden door het onvoldoende bereiken van o.a. etnisch-culturele minderheden. Dit kan gelinkt zijn aan niet-inclusieve vacatureteksten, vooroordelen door rekruteerders, niet-inclusieve selectieprocedures en -criteria¹⁹. Streven naar meer diversiteit binnen het personeelsbestand en naar een meer inclusieve werkcontext start daarom bij een instroombeleid dat expliciet rekening houdt met deze factoren²⁰. Het vereist inspanningen om meer divers talent aan te trekken, wervings- en selectieprocedures vrij te maken van drempels en te zorgen voor een inclusief onthaalbeleid.

- Jaarlijkse dataverzameling om te achterhalen hoe representatief het UHasselt- personeelsbestand is. Dit omvat zelfregistratie van personeel. (nieuw)
- Optimaliseren selectieprocedure ATP in functie van inclusie (nieuw). Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht zal worden in het kader van dit project:
 - Screening van functievereisten die omschreven worden. Aantoonbare relevante professionele ervaring en redeneervermogen op masterniveau duidelijk opnemen als alternatief voor de diplomaveerste om competentie aan te tonen.
- Het bewust en proactief beoordelen van de competentie inclusie tijdens de selectiegesprekken. Dit vereist de opmaak van een definitie in termen van gedragsindicatoren incl. vaardigheden en attitude. Deze competentie kan bevestigd worden tijdens het competentiegericht interview aan de hand van de STAR interviewmethode. Deze competentie kan vervolgens meegenomen worden in de feedbackcyclus van een medewerker binnen UHasselt.
- Project Loopbaanpaden bij academici met inclusie als een van de doelstellingen (nieuw) - zie ook SD3OD2
- Budget vrijmaken om medewerkers uit ondervetegenwoordigde doelgroepen tewerk te stellen.
- Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht zal worden in het kader van dit project:
 - ATP: toekennen van budget om medewerkers uit ondervetegenwoordigde doelgroepen tewerk te stellen. (nieuw)
 - Academici: Lobbyen op Vlaams niveau voor de toekenning van Mozaiëkeurzen. Potentiële PhD-studenten die zich 100% kunnen focussen op hun studies winnen in het huidige onderwijssysteem. Zij die studies combineren met een job, mantelzorg, ... kunnen zich minder toeleggen op het behalen van de nodige graden en stromen minder door binnen de universiteit. Hoe kunnen we meer afgestudeerden uit ondervetegenwoordigde groepen laten instromen in de wetenschap? We denken hierbij ook aan studenten die geen standaard studiep pad hebben doorlopen door vb. zorgtaken, thuissituatie, werkstudenten, schakelstudenten.
 - Scholars at risk-programma (SAR) - lopende
- Doorlichting van wervingstools en recruiteringsproces voor alle graden en statuten
 - Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht zal worden in het kader van dit project:
 - Duidelijke visie op de UHasselt-website over hoe UHasselt naar inclusie kijkt en welke concrete

¹⁸ Joshi & Roh, 2009; Kele & Cassell, 2022; Kossek & Pichler, 2008; Van Laer & Zanoni, 2018

¹⁹ Van den Brink et al., 2010; Van Laer et al., 2021

²⁰ Kossek & Lobel, 2008; van den Brink et al., 2010; Van Laer & Zanoni, 2018

acties er door de universiteit op dit vlak worden genomen

- Monitoring en checks inbouwen in selectieverslagen.
- Het vragen aan vakgroepen en commissies om bij werving en promotie te verantwoorden waarom er bij de kandidaten geen vertegenwoordiging van beide genders is.
- Actief op zoek gaan naar en adverteren via bepaalde kanalen waarmee ondervertegenwoordigde groepen bereikt worden.
- Selectiecommissies worden zo divers mogelijk samengesteld met een minimum van $\frac{1}{2}$ per gender en er wordt onderzocht welke bijkomende streefcijfers rond diversiteit mogelijk zijn.
- Inclusie opnemen in opleidingen rond werving en selectie
- Inclusie opnemen als belangrijk onderdeel van de bestaande opleiding 'vacatureteksten schrijven'.
 - Inclusie opnemen als belangrijk onderdeel binnen de bestaande opleiding rond 'selectiegesprekken voeren'.
 - De opleiding van Goodhabitz verplichten als voorwaarde om als commissielid bij een selectieprocedure deel te nemen
 - Een toolkit inclusie ter beschikking stellen van deze commissies.
- De mogelijkheden die positieve actie bij instroom bieden worden verder verkend en voorgesteld aan de stuurgroep inclusie. (nieuw)
- Inclusief onthaalbeleid afgestemd op doelgroep en statuut (personeel, nieuwe onderzoekers, internationale onderzoekers, ...). De opdrachten liggen momenteel versnipperd over verschillende diensten. Dit dient beter op elkaar afgestemd te worden. (nieuw)

OD2: UHasselt verhoogt de loopbaanperspectieven van ondervertegenwoordigde doelgroepen

Ook eens mensen aan de slag zijn in een organisatie kunnen allerlei drempels een glazen plafond vormen die hun kansen om hun loopbaan uit te bouwen en door te stromen naar hogere posities belemmeren²¹. Dit kan gaan om vooroordelen, het niet erkennen van verschillen in loopbaanpaden en - situaties, of het niet waarderen van bepaalde competenties en rollen. Daarom is het cruciaal om hier aandacht aan te geven.

Acties:

- Jaarlijkse dataverzameling representativiteit personeelsbestand inclusief zelfregistratie van personeel
- De mogelijkheden die positieve actie naar doorstroom bieden worden verder verkend en voorgesteld aan de stuurgroep inclusie
- Project Loopbaanpaden bij academici met inclusie als een van de doelstellingen (nieuw). Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht worden in kader van dit project:
 - Een gedragscode omschrijven voor recrutering en promotie. Duidelijke principes zorgen voor transparantie en verminderen de 'unconscious bias' (confer European Code of Conduct for the Recruitment of Researchers als voorbeeld)
 - Evaluatie van de rol van genderspitsen (momenteel door administratieve directeurs). Uitbreiding van deze rol naar gender- en inclusiespits. Dit betekent dat zij diversiteitsaspecten ruimer dan gender zullen meenemen bij hun taak om de beoordelingsprocessen te vrijwaren van bias en discriminatie. Zij kunnen daarbij een rapporteringsrol opnemen: expliciet verantwoorden hoe rekening gehouden is met inclusie in het proces en eventueel verklaren waarom de kandidaten/gerangschikten niet divers zijn. Zie link met monitoring en checks in selectieverslagen.
 - Gebalanceerde samenstelling van selectiecommissies. Te bekijken of het werkbaar is om streefcijfers rond diversiteit op te nemen los van gender (lopend)

²¹

Van den Brink & Benschop, 2012a; 2012b

- Opleiding, training, vorming van juryleden versterken met een inclusieve component. Dit maakt hen bewust van de eigen bias. (zie ook SD3OD3).
- Bijsturen van het competentiekader en de beoordelingscriteria voor academisch personeel. Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht zal worden in het kader van dit project:
- ~~Meer~~ inzetten op onderzoekskwaliteit dan op kwantiteit en niet steunen op journal-based metrics. Overschakelen op model waarbij TenureTrack (TT)-docenten (en eventueel alle ZAP) in overleg met decaan eigen doelstellingen formuleren en zodoende TT-criteria kunnen afstemmen op eigen ambities en aspecten waarin ze willen groeien, maar ook de eigen situatie en mogelijkheden (bv. Gezin, buitenlandse ervaring, ...). M.a.w. geen standaardmodellen en biased criteria meer maar individuele trajecten.
- Voldoende waardering voor de uiteenlopende rollen die academici kunnen opnemen, inclusief interne dienstverlening. Ervoor zorgen dat administratieve verantwoordelijkheden, studentensupervisie e.a. transparant in het dossier aanwezig zijn en gewaardeerd worden naast onderzoeksoutput. Assessment van generieke competenties naast de onderzoeksresultaten, bijvoorbeeld een projectleider zijn in een succesvol onderzoeksproject.
- Een organisatiebreed workload planningsmodel overwegen om transparantie en eerlijkheid te promoten door een spreiding van de workload over de academische staf die consistent is tussen departementen.
- Rekening houden met de periode / gebeurtenissen bij het beoordelen van de prestaties.
- Rekening houden met pauzes in de carrière en afwezigheden bij het beoordelen van de research output. Waarbij ook rekening wordt gehouden met niet-traditionele carrièrepaden vb jobervaringen of trainingen.
- Toevoegen van Bio Sketch -waar ruimte is om te reflecteren over de persoonlijke context- aan academisch dossier Tenure Track en evaluaties van academisch personeel.
- Implementatie van het competentiedenken in de verschillende HR-processen (selectie, L&D, evaluatie) op een uniforme manier. Zo kunnen medewerkers een beter zicht krijgen op wat van hen verwacht wordt en hoe ze kunnen groeien.
- Bijsturen van het Vervangingsfonds
 - Hieronder een niet-exhaustieve lijst van suggesties waarvan de haalbaarheid onderzocht zal worden in het kader van dit project:
 - Opnieuw in de kijker zetten van Vervangingsfonds: voor het ZAP is het mogelijk om tijdens de afwezigheid (omwille van zwangerschapsverlof, ziekteverlof of verlof omwille van sociale redenen) vervangen te worden door middelen uit het vervangingsfonds. Ook na de afwezigheid is het mogelijk om tijdelijk een vrijstelling te krijgen van onderwijsopdrachten (en hiervoor dus vervangen te worden) om zo het academisch dossier te kunnen bijwerken.
 - Financieel apart in boekhouding zodat monitoring mogelijk is.
 - Vervangingsfonds uitbreiden naar postdocs en naar onderzoekstaken. (nieuw)
 - naar postdocs en naar onderzoekstaken. (nieuw)
- Extra financiële ondersteuning bij Sabbatical-periodes aangepast aan de persoonlijke context en de mogelijkheid om hen te vervangen in hun lesopdracht. (nieuw)
- Inclusiebeleid rond langdurige ziekte en integratie (nieuw)
- Mentor-programma voor doctorandi, postdocs en tenure track-docenten en onderzoek van uitbreiding naar andere onderzoekers en ATP.
- Buddy project doctoral schools (lopend)
- Extra begeleiding vanuit doctoral schools voor begeleiden leidinggevend en PhD's met functiebeperking (nieuw)
- Het uitbouwen van een structureel talenaanbod Nederlands en Engels – op verschillende niveaus en voor academisch personeel en administratief-technisch personeel.

OD3: UHasselt investeert in de diversiteitscompetenties van de medewerkers

De UHasselt wil investeren in diversiteitsbewuste medewerkers. Dat betekent: een sensitiviteit om te weten wanneer verschillen relevant zijn en wanneer niet. De uitdaging ligt bij iedereen aan de UHasselt om barrières te herkennen en af te breken. Want niemand is immuun voor onbewuste vooroordelen, stereotypen en attitudes. Ze worden gevormd door onze opvoeding, sociale achtergrond en persoonlijke ervaringen. Als gevolg daarvan hebben we eerder positieve vooroordelen over mensen die op ons lijken en negatieve vooroordelen over mensen die anders zijn. Bewustwording hiervan is een proces en een voorwaarde om diversiteit om te zetten in rijkdom. UHasselt integreert dit als een leerdoel in haar leiderschapstrainingen en stimuleert uitwisseling rond diversiteit voor alle personeelsleden.

Acties:

- Inclusie integreren binnen het totale opleidingsaanbod
- Professionalisering rond inclusieve leeromgeving
 - Het doel is dat docenten inclusieve leeromgevingen creëren waarin de studenten leren om te functioneren in een diverse omgeving waar inclusie en gelijkwaardigheid richtinggevende waarden zijn. Docenten hebben een voorbeeldfunctie. Maar niet enkel de docenten, alle medewerkers in alle rollen hebben een voorbeeldfunctie binnen een inclusieve organisatiecultuur. Dit wordt ondersteund door professionalisering en leeractiviteiten op diverse niveaus, zoals onderwijsprofessionalisering, vorming door de Doctoral Schools, door de dienst Personeel & Organisatie, het career center en initiatieven van faculteiten en diensten. Voor impact is het noodzakelijk dat individuele inspanningen van medewerkers gehonoreerd worden binnen de formele personeelsprocessen en structuren van de organisatie. Zo wordt het een onderdeel van waarderings- evaluatie- en bevorderingsprocessen.
- Personeelsdag rond inclusie zowel voor academisch als administratief en technisch personeel

OD4: UHasselt verankert inclusie in haar werking en ondersteunende processen

De overkoepelende processen van de UHasselt worden gescand op hun inclusiviteit en worden bijgestuurd.

Acties:

- Administratieve procedures non-binair maken (nieuw)
- Onderzoeken mogelijkheden van een inclusief aankoopbeleid - inclusief referentiekader (nieuw)



OD5: UHasselt bevordert het welzijn van alle werknemers

Welzijn op het werk omvat je veilig voelen, het beschermen van de gezondheid van de werknemer en ook de psychosociale aspecten van de job. Een balans tussen werk en leven is belangrijk voor alle medewerkers van de UHasselt. Het zorgt ervoor dat iedereen de ondersteuning vindt om hun carrière uit te bouwen in combinatie met persoonlijke verantwoordelijkheden buiten de werkplek, waaronder ook zorgverantwoordelijkheden. De hele universiteit heeft baat bij een open en respectvolle organisatiecultuur. Dit draagt eraan bij dat UHasselt een aantrekkelijke werkgever is en het het beste talent kan binnenhalen.²²

Acties:

- Personeelsbevraging rond diversiteit en inclusie
- Uitbouw meldpunt preventie en interventie grensoverschrijdend gedrag
 - Meer info: Grensoverschrijdend gedrag komt overal voor. Ook aan de UHasselt. Gedrag is ongewenst wanneer iemands persoonlijke grens wordt overschreden. Studenten of personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag ervaren of een vraag hebben over dit onderwerp, kunnen contact opnemen met het meldpunt grensoverschrijdend gedrag. Een melding kan gaan over het ongewenst gedrag van een student, een personeelslid of een bezoeker op de campus. Meldingen kunnen onder andere betrekking hebben op intimidatie, het raken aan de persoonlijke integriteit, verbale en/of fysieke agressie, discriminatie, pesten, seksueel ongewenst gedrag. Studenten en personeelsleden kunnen een e-mail of bericht sturen naar meldpunt@uhasselt.be. Een vertrouwenspersoon neemt contact op.
- Borstvoedingsruimte en ruimte om te bidden voor personeel op elke campus en duidelijk gecommuniceerd
- Universal design - verhogen van integrale toegankelijkheid in bestaande en nieuwe gebouwen (lopend). Aandacht voor inclusie bij het ontwerp van nieuwe gebouwen.

Hieronder een greep uit het beleid rond werk-privé, meer info op de website.

Acties:

- Deeltijds werken
 - Diverse systemen van deeltijds werken zijn mogelijk: naast de wettelijke stelsels biedt UHasselt diverse andere regelingen om deeltijds te kunnen werken die work-life balans ondersteunen (verminderde prestaties 50 - 80 - 90% werken)
- Hybride werken
 - Flexibele werktijden worden ondersteund door een glijtijd systeem voor ATP-medewerkers en een flexibel uurrooster voor het academisch personeel.
 - Structureel telewerk van twee dagen per week is mogelijk aangevuld met occasioneel telewerk indien gewenst. Voor academisch personeel is er een grote autonomie wat betreft de toepassing van telewerk.
 - Hybride werken wordt ondersteund en gefaciliteerd door hybride werkmiddelen (flexplekken, IT materiaal) en een telewerkvergoeding.
- Personeelsbevraging
 - Ondersteuning van zorgverantwoordelijkheden
 - Kinderopvang tijdens vakantieperiodes: Voor ouders is het vaak geen sinecure om tijdens de schoolvakanties opvang te voorzien voor hun kinderen. De Universiteit Hasselt biedt daarom aan een voordelig tarief vakantieopvang aan tijdens één week van de krokus- en paasvakantie en gedurende 4 weken tijdens de zomervakantie voor kinderen van personeelsleden tussen 2,5 en 12 jaar.
 - Strijkdienst: Als gezinsvriendelijke instelling wil de UHasselt ook tegemoet komen aan de nood aan huishoudelijke hulp bij het personeel. De UHasselt draagt haar steentje bij door een strijkdienst te voorzien binnen de instelling. Op campus Diepenbeek is er de mogelijkheid om je wasgoed te laten ophalen door de strijkdienst. Hierdoor steunt de UHasselt bovendien de sociale economie.

- We voorzien ook personeelskorting in de universiteitsrestaurants
- Er is een uitgebreide vakantieregeling: alle UHasselt-personeelsleden hebben 35 verlofdagen per jaar, 14 feestdagen en collectieve sluiting tussen Kerstmis en Nieuwjaar.
- Workload management: Vervangingsfonds: voor het ZAP is het mogelijk om tijdens de afwezigheid (omwille van zwangerschapsverlof, ziekteverlof of verlof omwille van sociale redenen) vervangen te worden door middelen uit het vervangingsfonds. Ook na de afwezigheid is het mogelijk om tijdelijk een vrijstelling te krijgen van onderwijsopdrachten (en hiervoor dus vervangen te worden) om zo het academisch dossier te kunnen bijwerken.
- Integratie van staf na een loopbaanonderbreking
- Advies en ondersteuning op vlak van de balans in werk / privé
 - Personeelsleden kunnen terecht bij vertrouwenspersonen in geval van moeilijkheden.
 - Interne opleidingen rond veerkracht, hybride werken, time management, ...
 - Feedback- en evaluatiecyclus met aandacht voor werk / privé balans
 - Welzijnsbevraging met persoonlijk advies & actieplannen ter verbetering van welzijn.
 - Career center in ontwikkeling met oog op zicht krijgen op eigen talenten, sterktes en ambities.
 - HR business partner met focus op welzijnsbeleid.



SD4: UHasselt communiceert en interageert inclusief

Hoe kan de UHasselt een zo groot mogelijke groep mensen aanspreken en bereiken? Zowel extern als intern. En wanneer is er communicatie op maat van doelgroepen nodig?

OD1: UHasselt communiceert inclusief

We willen onze communicatie steeds beter afstemmen op een superdiverse wereld. Dat is een leerproces met als hamvraag: 'hoe kunnen we beter connecteren met de (potentiële) UHasselt-studenten, medewerkers, alumni en bezoekers op de campus en daarbuiten.

Acties:

- DCM volgt opleidingen en workshops over inclusieve communicatie en volgt het vakinhoudelijk debat hieromtrent.
- Inclusie wordt een leidend principe voor de opmaak van de communicatie- en marketingstrategie en doorvertaling => opstart traject eventueel met externe consultant? Vb. Wie bereiken we vandaag niet? Zijn onze kanalen toegankelijk genoeg?
- Het versterken van de Engelstalige communicatie in UHasselt – zowel in kwantitatief als kwalitatief opzicht
- Nieuwe perspectieven in het communicatieteam toevoegen.
- Diversiteitsbewust communiceren uitrollen
 - Basisdocumenten screenen op genderneutraliteit en voorstel formuleren.
 - Taalkundig beleid uitrollen dat het actieve gebruik van inclusieve taal aanmoedigt in de organisatie met betrekking tot gendergelijkheid, en andere vormen van identiteit en diversiteit. Een intranetpagina wordt ontwikkeld met concrete voorbeelden.
 - Verhogen van de aandacht rond diversiteit in de beeldvorming en in activiteiten. (vb. Fotomateriaal screenen op diversiteit, ...) (lopend)
 - Aandacht voor voorbeeldfuncties / rolmodellen zien in ouderejaarsstudenten + personeel in de communicatie.
 - De inclusiviteitsprijs (lopend)
 - Inzetten op het behalen van het Any Surfer Label voor de website of vergelijkbaar.



OD2: de UHasselt medewerker draagt het diversiteitsbeleid uit

Het diversiteitsbeleid aan UHasselt wordt als badge gedragen door elk personeelslid. Ze leggen hiervoor gezamenlijk accountability af. Het is namelijk echt aan hen! Ze erkennen de uitdagingen van diversiteit als realiteit en staan open voor dialoog. Samen praten over belemmeringen en zoeken naar goede praktijken zijn de eerste stappen om een stevig diversiteitsbeleid te verankeren. We verwachten dat dit uitgedragen wordt in elke communicatie en contact.

Acties:

- Lanceren van een charter inclusie. De vorm wordt verder verkend met aandacht voor synergie met bestaande documenten.

SD5: UHasselt stimuleert een warm en inclusief studentenleven

UHasselt streeft ernaar dat elke student zich veilig en als volwaardig lid opgenomen, verbonden en gewaardeerd ('sense of belonging') voelt. Belangrijk daarbij is de aanwezigheid van een diverse studentenpopulatie en context/omgeving waarin iedereen zichzelf weerspiegeld ziet en herkent. Kortom, zich welkom voelt.

OD1: UHasselt maakt het mogelijk voor studenten om te connecteren met andere studenten

UHasselt vindt het belangrijk dat elke student de kans krijgt om anderen op een betekenisvolle manier te ontmoeten. Dit door een aanbod van vrijetijdsactiviteiten en een studentenverenigingsleven waar iedereen diens gading vindt.

Acties:

- Studentenbevraging rond diversiteit en inclusie
- UHasselt ondersteunt studentenverenigingen (vb. studentenvereniging voor internationale studenten, schaakclub, wereldavond, gratis outdoorspellen, introduction week voor internationale studenten, introductiedagen voor schakelstudenten, ontmoetingsmomenten voor studenten met ASS + voor studenten met ADHD...). De studentenraad STURA is actief in het ondersteunen van de studentengroepen. (lopend)
- UHasselt bouwt een inclusief cultuuraanbod uit en probeert cultuur binnen handbereik van elke student te brengen door financiële ondersteuning en cultuur op campus. (lopend)

OD2: UHasselt streeft naar een integraal toegankelijke en inclusieve leer- en leefomgeving voor studenten

UHasselt streeft naar een fysiek toegankelijke en inclusieve leer- en leefomgeving voor studenten. Daarom weegt de UHasselt op het interne en externe infrastructuurbeleid vanuit een inclusieve bril gebaseerd op de principes van Universal Design for Learning. UDL staat voor het proactief ontwerpen van het curriculum en de leeromgeving (lesmateriaal, evaluatie, methode,...) op een manier dat deze toegankelijk zijn voor iedereen, onafhankelijk van leerstijlen, noden en beperkingen van de student en medewerkers.

Acties:

- Het aanbod van toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle koten in Limburg verhogen door te wegen op het kotenbeleid bij projectontwikkelaars en omringende steden en gemeenten. (lopend)
- Als universiteit wegen op een betaalbare en toegankelijke mobiliteit
- Universal design - verhogen van integrale toegankelijkheid in bestaande en nieuwe gebouwen (lopend)
- Aanpassen signalisatie naar m/v/x toiletten (nieuw)



OD3: UHasselt ondersteunt de studenten financieel op basis van hun integrale financiële situatie en ondersteunt studenten in de zoektocht naar een studentenjob.

De dienst studentenvoorzieningen ondersteunt studenten met alle praktische zaken die met je studentenleven te maken hebben: huisvesting, financiën, studentenjobs... Maar ook met sociale en administratieve uitdagingen.

Acties:

- UHasselt geeft financiële tussenkomsten zonder inkomensvoorwaarden aan studenten voor voeding, sport, medische en psychosociale dienstverlening, vervoer en cultuur. (lopend)
- Voeding: In het restaurant wordt voeding aangeboden in twee prijsklassen, niet-gesubsidieerd en gesubsidieerd. Studenten en personeel die elektronisch betalen met PingPing (studenten- en personeelskaart) krijgen een korting bij aankoop van een gesubsidieerd artikel.
- Vervoer: In het kader van duurzame mobiliteit worden de tussenkomsten ongedifferentieerd aan alle studenten aangeboden zoals een campuspas voor de bus, taxi shuttle tussen station en kot in het weekend, fietsverhuur en -onderhoud
- en tussenkomst in taxikost tussen luchthaven en studentenverblijf voor internationale studenten.
- Studentenwerking: Enerzijds worden culturele activiteiten en -initiatieven van studentengroepen en erkende studentenverenigingen op en rond de campus financieel ondersteund en anderzijds kunnen individuele studenten genieten van 50% korting op de reguliere inkomprijs van Culturele Centra in Vlaanderen, de Muziekodroom, aankoop Museum Pas, het Nieuwstedelijk (Hasselt) én Cinema Zed.
- Sport: een samenwerkingsakkoord tussen alle instellingen hoger onderwijs en de sportinfrastructuurvoorzieningen in de regio, 'Studentensport Limburg' kan elke student via 'Sportapp' een sportkaart kopen en inschrijven op een brede waaier aan sportieve mogelijkheden gratis of aan een lage prijs.
- Medische en psychosociale dienstverlening: alle preventieve onderzoeken en vaccinaties in het kader van stages zijn kosteloos voor de student. Alle studenten zijn gewaarborgd in een polis lichamelijke ongevallen. Er zijn studentenpsychologen in dienst waar studenten individueel en via een groepsaanbod terecht kunnen, zonder wachttijd en gratis. Indien de studentenpsycholoog, rekening houdend met de vraag en in overleg met de student, doorverwijst naar externe tweedelijnspsychotherapeutische begeleiding kan hiervoor een financiële tussenkomst gegeven worden.
- Er is een adaptief sociaal beleid binnen een veilige en toegankelijke dienst die voorziet in maatregelen rond studiefinanciering (voorschotten, leningen, tussenkomsten, noodfonds, gratis uitleenlaptop, noodkamer,...). De toekenning van een tussenkomst in studiekosten wordt bepaald op de integrale en individuele financiële situatie van de student.
- Bij het uitvoeren van overeenkomsten met partnerlanden wordt helder gecommuniceerd over de levenskost van werken en leven in België.
- Ondersteunen van internationale jobstudenten in hun zoektocht naar een studentenjob (intern) (lopend) Via het platform 'Jobteaser' vinden studenten interne en externe studentenjobs. Ze vinden er ook info over solliciteren, CV, jobevents in binnen- en buitenland en de samenwerking met Randstad Young Talents in het kader van optimale kennismaking met en uitstroom naar de arbeidsmarkt.



OD4: UHasselt bevordert het welzijn van al haar studenten.

UHasselt zet inclusief in op een gezonde studentenpopulatie met aandacht voor voeding, sport en mentaal welzijn.

Acties:

- In de catering moet een accent gelegd worden op een open, betaalbaar, gezond aanbod waar iedereen zijn ding in kan vinden met aandacht voor specifieke doelgroepen. Met andere woorden: een continu gevarieerd en evenwichtig aanbod in studentenrestaurant (rekening houdend met verschillende diëten) (nieuw)
- Een inclusief sportbeleid waarbij specifieke doelgroepen niet uit het oog worden verloren. We willen niet enkel de student aanspreken die al aan (top) sport doet maar ook studenten die een extra steuntje nodig hebben, bijvoorbeeld studenten die weinig of niet bewegen.
- De studentpsychologen bieden ondersteuning bij persoonlijke of relationele problemen (lopend)
- Het meldpunt grensoverschrijdend gedrag wordt verder uitgebouwd en er wordt ingezet op preventie (lopend)
 - Meer info: Grensoverschrijdend gedrag komt overal voor. Ook aan de UHasselt. Gedrag is ongewenst wanneer iemands persoonlijke grens wordt overschreden. Studenten of personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag ervaren of een vraag hebben over dit onderwerp, kunnen contact opnemen met het meldpunt grensoverschrijdend gedrag. Een melding kan gaan over het ongewenst gedrag van een student, een personeelslid of een bezoeker op de campus. Meldingen kunnen onder andere betrekking hebben op intimidatie, het raken aan de persoonlijke integriteit, verbale en/of fysieke agressie, discriminatie, pesten, seksueel ongewenst gedrag. Studenten en personeelsleden kunnen een e-mail of bericht sturen naar meldpunt@uhasselt.be. Een vertrouwenspersoon neemt contact op.
- De stille ruimte voor gebed of meditatie wordt in een nieuw jasje gestoken en elke campus heeft een eigen ruimte (lopend)
- Een prikkelarme ruimte wordt gecreëerd en geëvalueerd door de gebruikers (studenten met ASS) (nieuw)

Data-analyse

Na een korte kadering van de begrippen en de gemaakte keuzes geven we achtereenvolgens (1) een blik op de basis, namelijk de genderverhouding in de studentenpopulatie (ter info: de analyse rond etniciteit van studenten is intern raadpleegbaar) (2) de personeelsdata naar gender en nationaliteit (3) gelijkwaardige representatie en inclusieve besluitvorming.

Belangrijke duiding bij deze data

- Deze beschikbare data zijn beperkt tot nationaliteit, gender (m/v), leeftijd. Dit zijn immers de enige achtergrondkenmerken die worden geregistreerd.
 - tnisch-culturele diversiteit en inclusie: Wat betreft de studentenpopulatie wordt gebruik gemaakt van de vrijwillige zelfregistratie bij inschrijving op basis van de eenduidig gedefinieerde indicatoren bepaald binnen de VLIR en de Vlhora. Voor personeel zijn deze gegevens nog niet beschikbaar.
 - Gender: de monitoring is beperkt tot het geslacht van een persoon zoals geregistreerwvregister en het personeelsdossier. Dit is uiteraard geen weergave van de genderdiversiteit in onze samenleving.
- Het bekomen van bijkomende data wordt daarom ook als actie opgenomen bij SD3.

Genderverhouding binnen studentenpopulatie

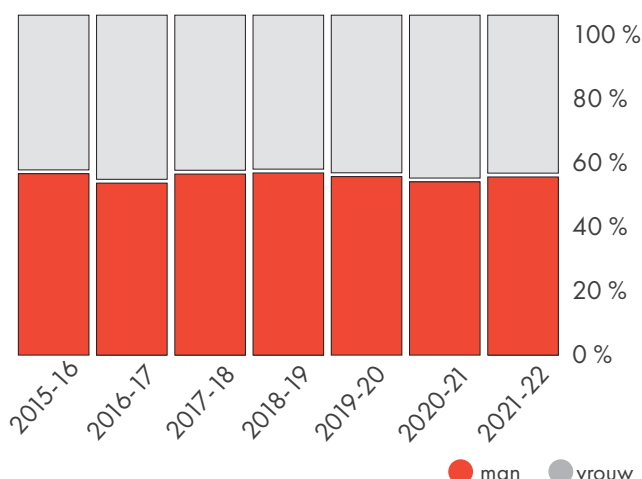
Hieronder bespreken we de genderverhouding in onze studentenpopulatie. We kijken hiervoor naar de instromende generatiestudenten en brengen de gegevens sinds academiejaar 2015-16 in kaart. Naast de instroom kijken we ook naar een aantal doorstroomindicatoren in functie van het geslacht. Naast een evolutie op instellingsniveau, geven we ook een evolutie op opleidingsniveau.

Instroom

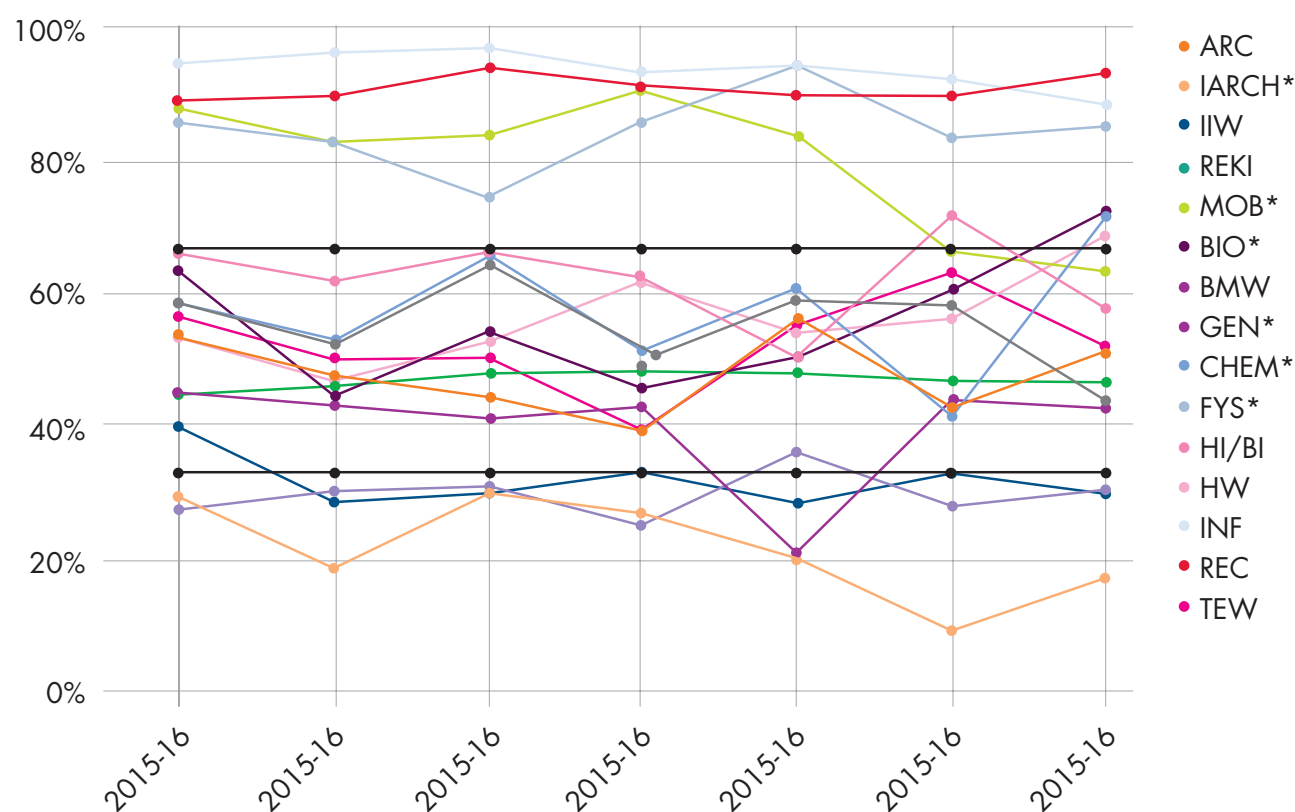
Grafiek 1 geeft het relatief aantal mannelijke en vrouwelijke unieke generatiestudenten UH/tUL sinds 2015-16. Op instellingsniveau is er een evenwichtige genderverdeling wat de instromende generatiestudenten betreft. De laatste 7 academiejaren zijn er bovendien geen grote verschuivingen in het relatieve aandeel van de geslachten.

Grafiek 2 geeft het aandeel mannelijke generatiestudenten per bachelor sinds 2015-16. De boven- en ondergrens (resp. 2/3de en 1/3de) waartussen we spreken van een evenwichtige genderverdeling zijn eveneens weergegeven in de grafiek (rood). Per academiejaar wordt tevens weergegeven hoeveel bachelors een onevenwichtige instroom hebben wat gender betreft.

De opleidingen IIW, INF en FYS kennen systematisch een onevenwichtige instroom (meer dan 2/3de mannelijke GS). De opleidingen IARCH en BM tellen daarentegen meer dan 2/3de vrouwelijke generatiestudenten. Het aantal bachelors met een onevenwichtige instroom blijft de afgelopen 7 academiejaren stabiel.



Grafiek 1: Relatief aantal mannelijke en vrouwelijke unieke instromende (actieve en uitgeschreven) generatiestudenten UH/tUL 2015-16 t.e.m. 2021-22

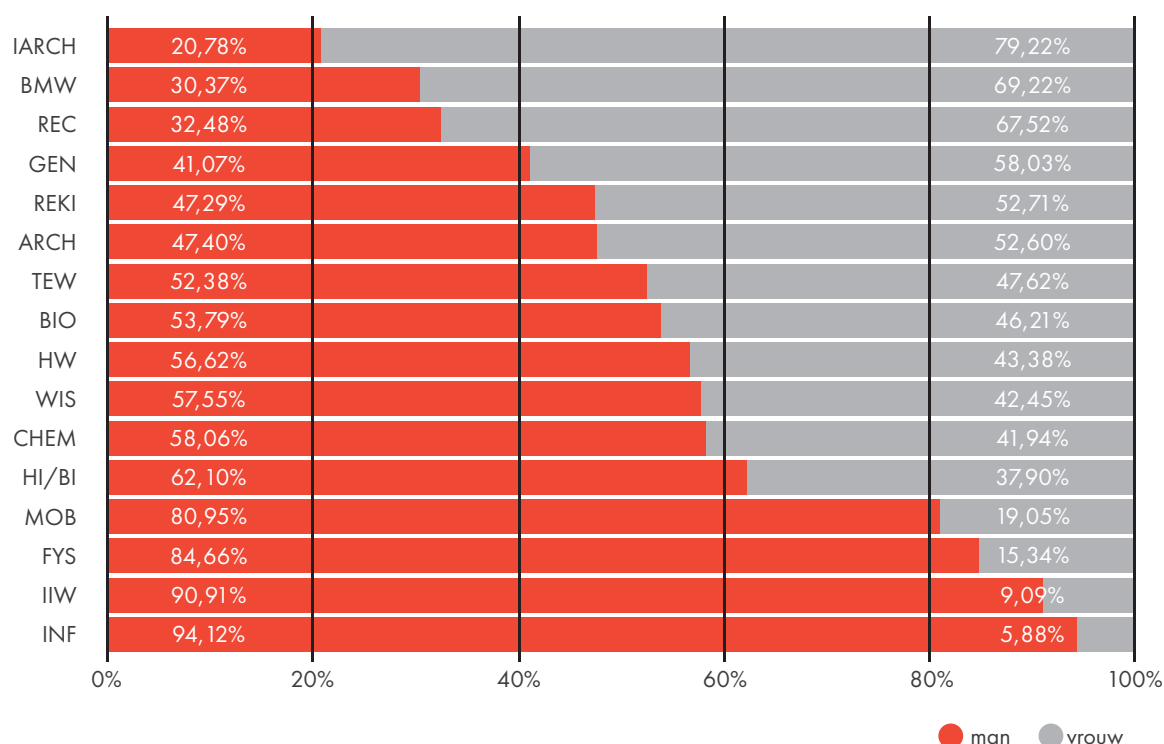


# opl buiten grenzen (v.d. 16)	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
	6	7	7	6	7	6	8

Grafiek 2: Procentueel aantal mannelijke instromende generatiestudenten per opleiding (actieve en uitgeschreven) 2015-16 t.e.m. 2021-22 alsook per academiejaar het aantal bachelors met een onevenwichtige gendersamenstelling (buiten de grenzen 1/3 resp. 2/3)

* = opleidingen met jaarlijks minder dan 60 GS (voorzichtigheid m.b.t. %)

Grafiek 3 geeft voor alle cohorten 2015-16 t.e.m. 2021-22 samen het relatief aantal mannelijke en vrouwelijke generatiestudenten per opleiding. Zeven van de 16 bachelors hebben een onevenwichtige instroom (3 bachelors met meer vrouwen en 4 bachelors met meer mannen).



Grafiek 3: Procentueel aantal generatiestudenten per geslacht per opleiding (actieve en uitgeschreven) cohorten 2015-16 t.e.m. 2021-22 samen

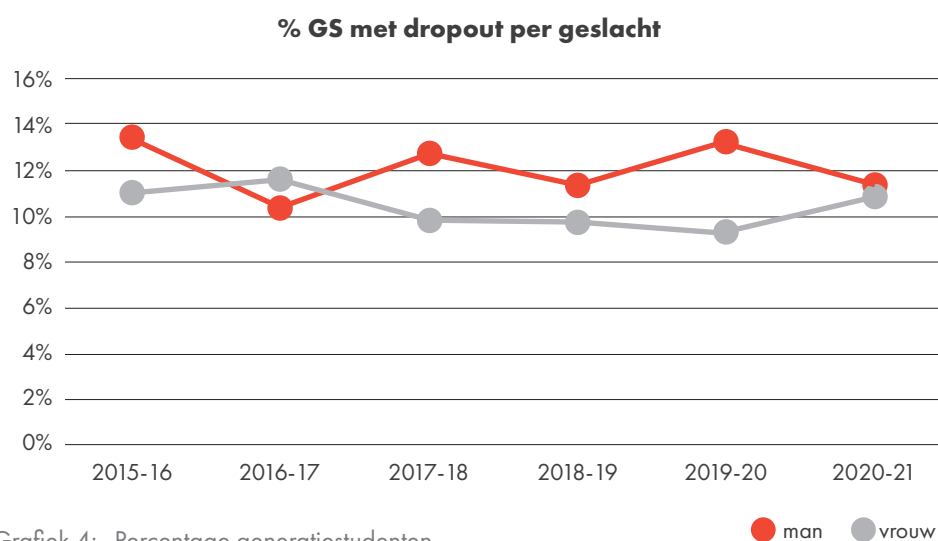
Doorstroom

Uit grafiek 4 blijkt dat globaal genomen procentueel meer mannelijke dan vrouwelijke generatiestudenten (GS) uitschrijven (op instellingsniveau). Enkel in academiejaar 2016-17 was dit omgekeerd en schreven er procentueel meer vrouwelijke GS uit. Gemiddeld genomen is de dropout op instellingsniveau voor de mannen 12% en voor de vrouwen 10%.

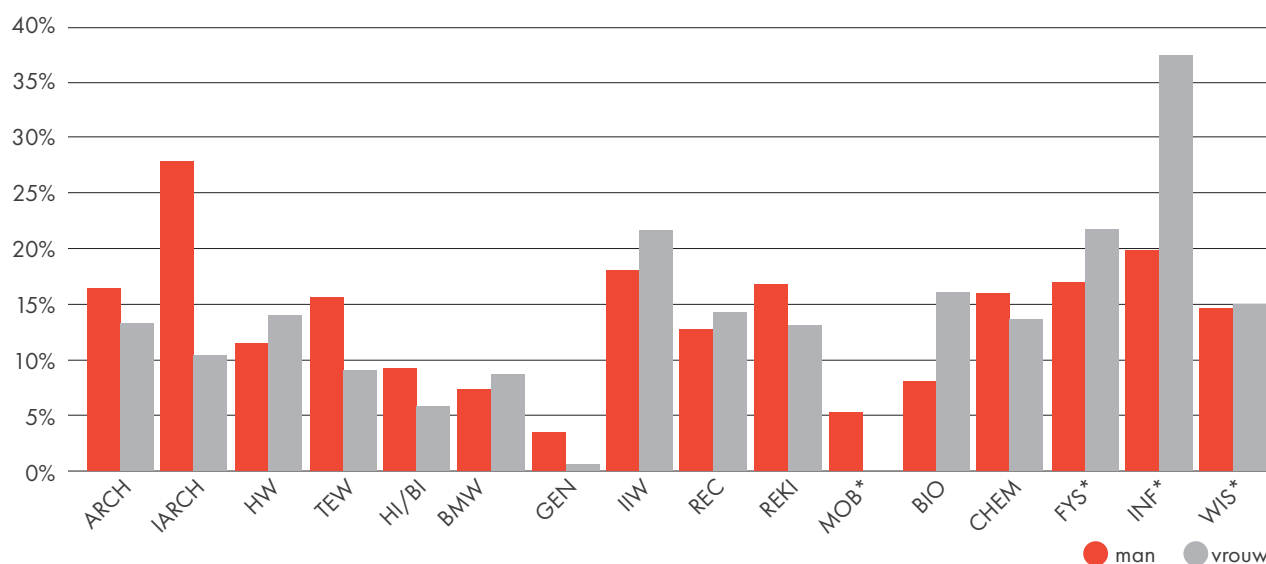
Grafiek 5 geeft het percentage mannelijke versus vrouwelijke generatiestudenten dat uitschrijft per bachelor en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen. Voorzichtigheid is geboden bij de interpretatie van de percentages in de bachelors aangeduid met een asterisk (*) aangezien het totaal vrouwen (en mannen) minder dan 60 bedraagt. Er zijn evenveel bachelors met een hogere dropout voor mannen dan bachelors met een hogere dropout voor vrouwen.

De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil het grootst voor IARCH (hogere dropout mannen), BIO (hogere dropout vrouwen) en TEW (hogere dropout mannen).





Grafiek 4: Percentage generatiestudenten met dropout (instellingsniveau) per geslacht sinds 2015-16

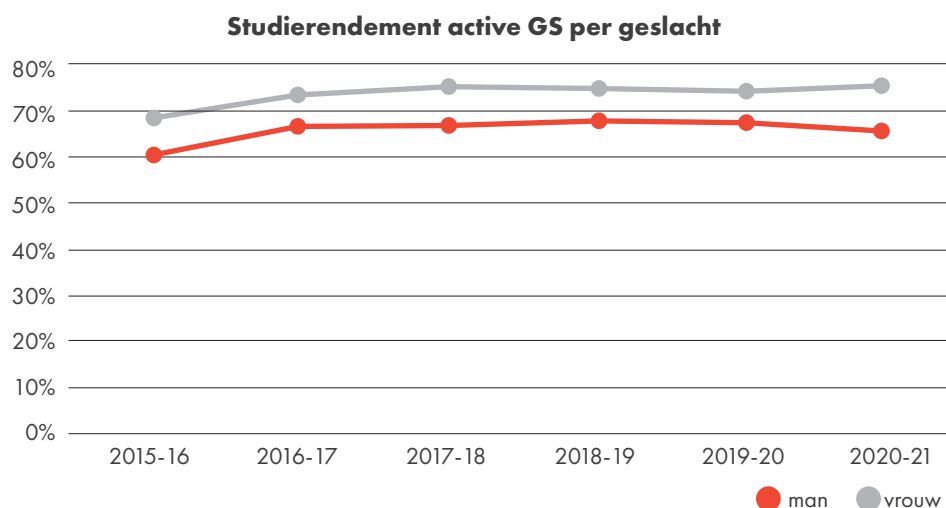


Grafiek 5: Percentage generatiestudenten met dropout per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)
= percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, FYS, INF, WIS) of mannelijke (WIS) GS

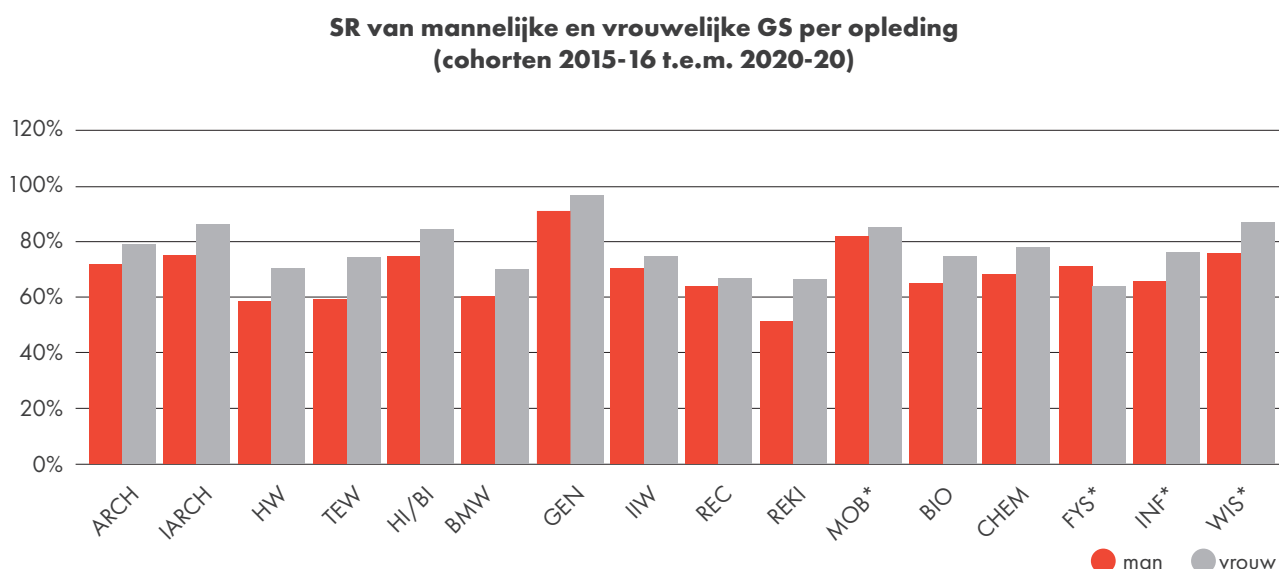
Uit grafiek 6 blijkt dat het studierendement²³ van vrouwelijke generatiestudenten (GS) gemiddeld 8%punt hoger ligt van dat van mannelijke GS. Het verschil is het grootst in het corona academiejaar 2020-21.

Grafiek 7 geeft het studierendement (SR) van mannelijke versus vrouwelijke generatiestudenten per bachelor en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen. We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica het studierendement van de vrouwen hoger ligt dan dat van de mannen. Er wordt opgemerkt dat bij fysica het SR berekend is op een totaal van slechts 18 actieve vrouwelijke GS waardoor voorzichtigheid hier geboden is m.b.t. conclusies. Het verschil tussen het SR van vrouwen en mannen is het grootst in REKI, TEW en HW.

²³ Het gaat om het percentage studiepunten waarvoor een student slaagt in 1 academiejaar, wat een beeld geeft over de studie-efficiëntie van studenten.



Grafiek 6: Studierendement van mannelijke versus vrouwelijke actieve GS sinds 2015-16



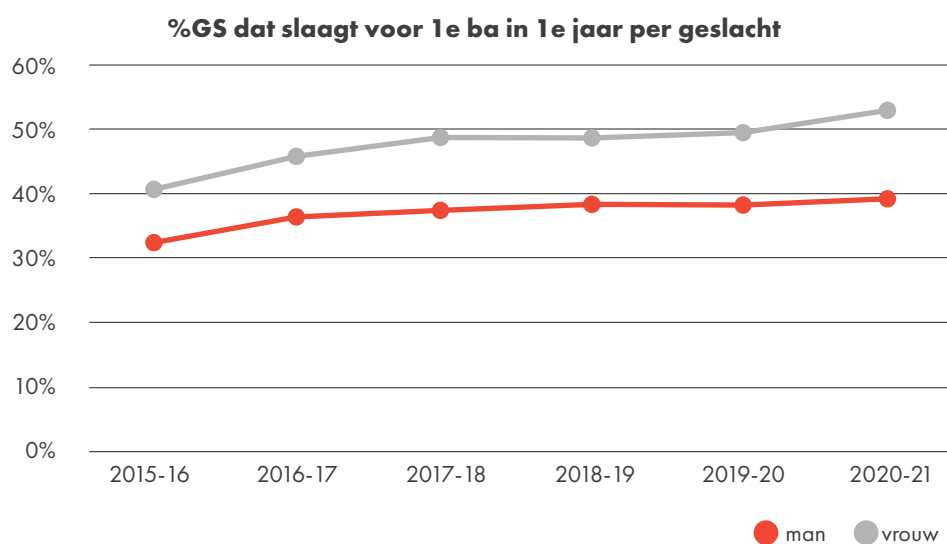
Grafiek 7: Studierendement van mannelijke versus vrouwelijke actieve GS per bachelor
(cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

* = SR gebaseerd op <20 vrouwelijke GS

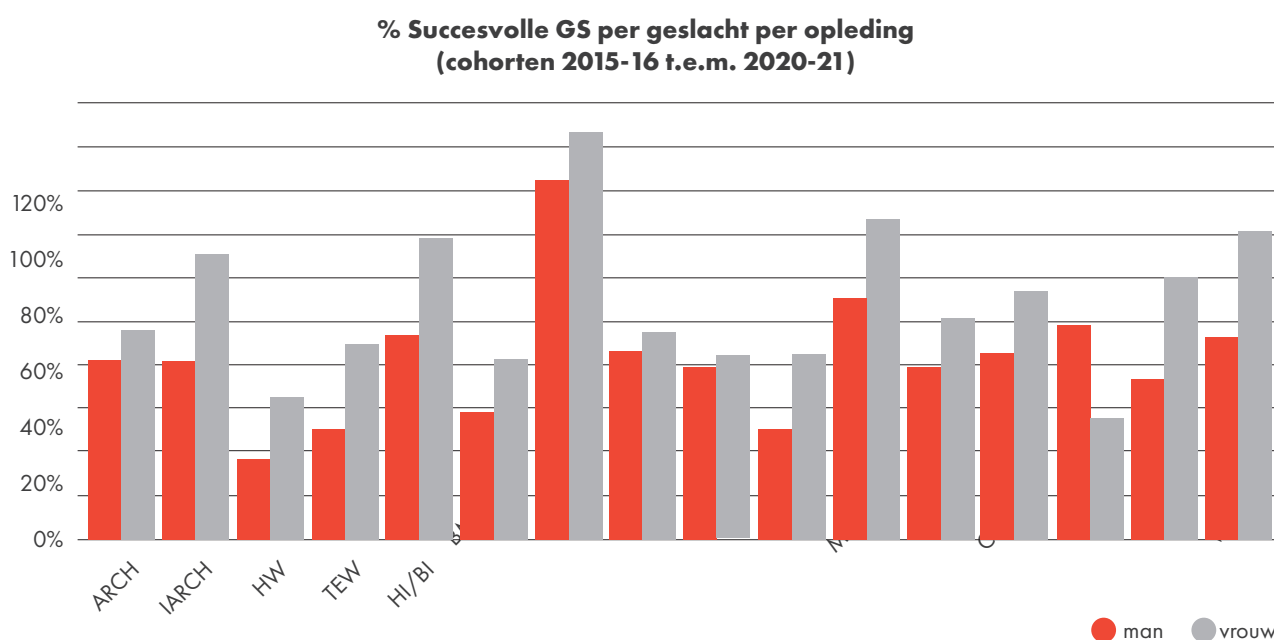
Uit grafiek 8 blijkt dat het percentage succesvolle GS gemiddeld 11%punt hoger is voor de vrouwen dan voor de mannen. Ook hier is het verschil het grootst in het corona academiejaar 2020-21.

Grafiek 9 geeft het percentage succesvolle GS per geslacht voor elk van de bachelors en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen.

We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica het percentage vrouwelijke GS dat slaagt voor 1e bachelor in het 1e academiejaar hoger ligt dan dat van de mannelijke GS. Er wordt opgemerkt dat bij fysica het percentage berekend is op een totaal van slechts 18 vrouwelijke GS waardoor voorzichtigheid geboden is m.b.t. conclusies. De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil tussen vrouwen en mannen het grootst in HI/BI, TEW en REKI.

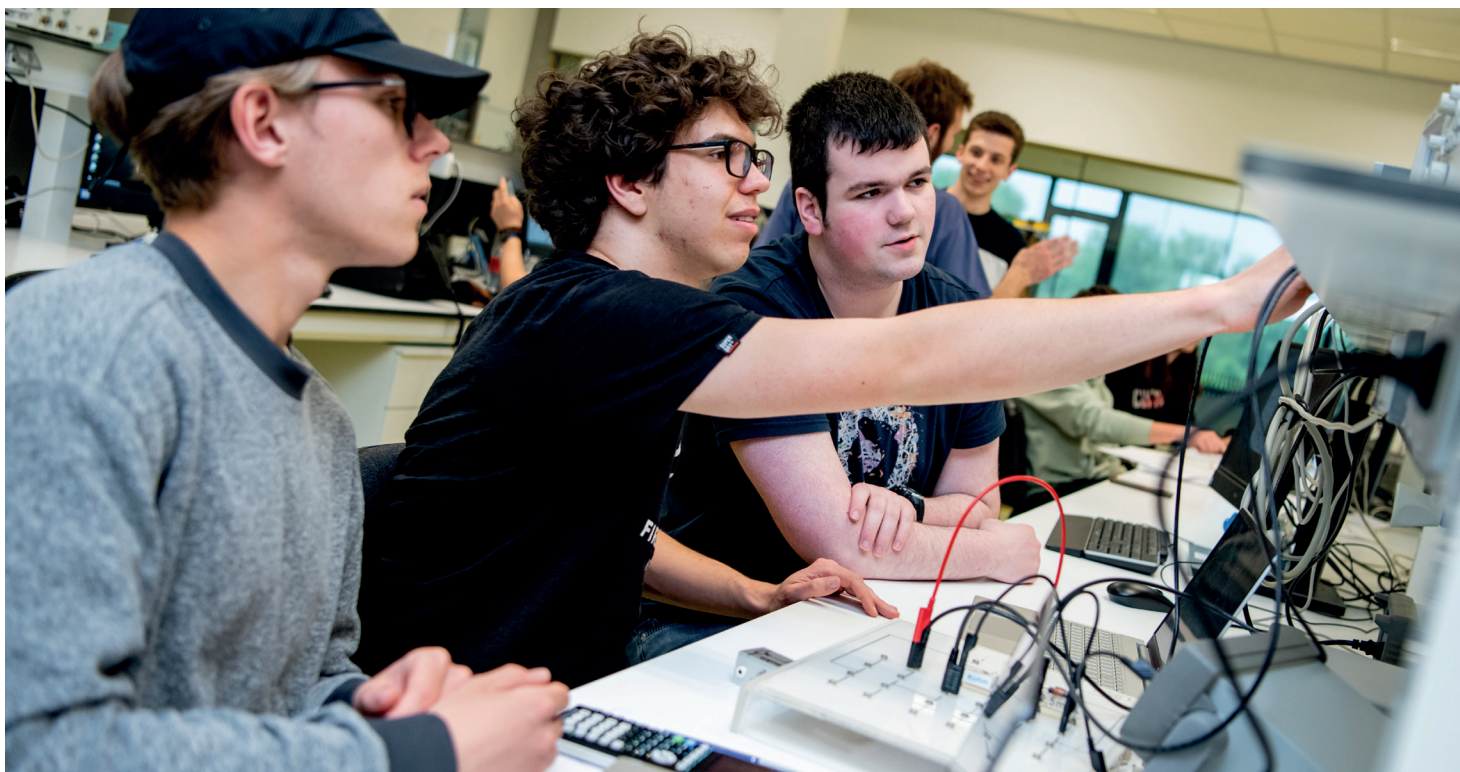


Grafiek 8: Succesvolle GS (i.e. percentage actieve GS dat slaagt voor 1e ba in 1e academiejaar) per geslacht sinds 2015-16



Grafiek 9: Succesvolle GS (i.e. percentage actieve GS dat slaagt voor 1e ba in 1e academiejaar) per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)

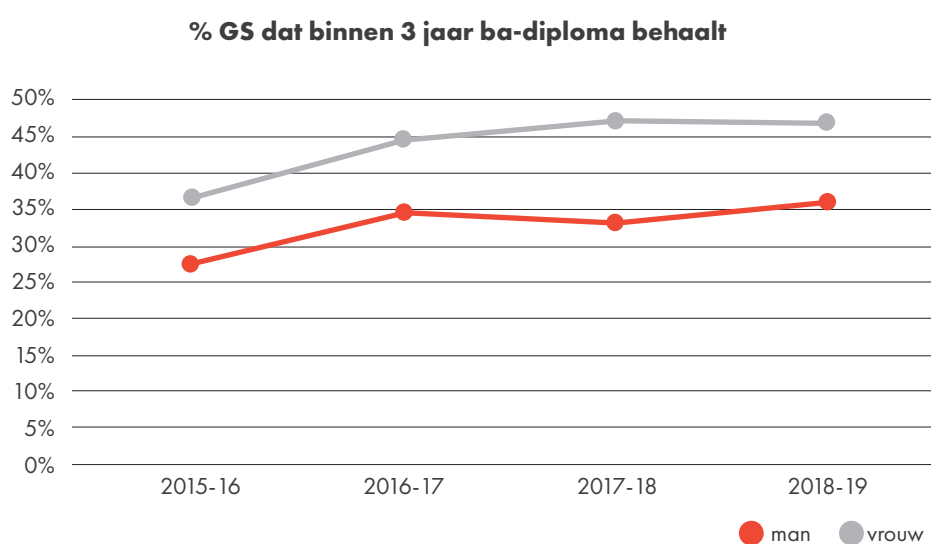
* = percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, FYS, INF, WIS) of mannelijke (IARCH, WIS) generatiestudenten



Uit grafiek 10 blijkt dat het **percentage GS dat binnen 3 het bachelordiploma behaalt** hoger is voor de vrouwen dan voor de mannen (gem. 11%punt hoger).

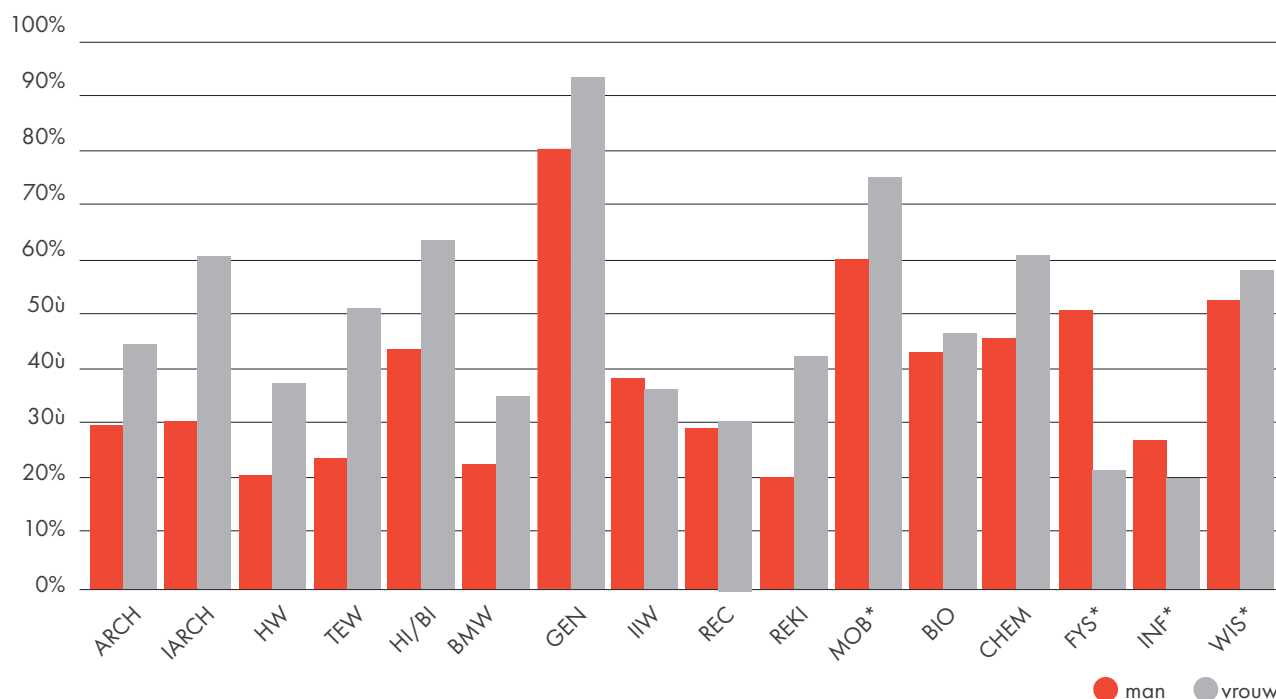
Grafiek 11 geeft het percentage GS dat binnen 3 jaar het bachelordiploma behaalt (time to graduate (TTG) in 3 jaar) per geslacht voor elk van de bachelors en dit voor de cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen.

We stellen vast dat in alle bachelors behalve fysica, informatica en IIW het percentage vrouwelijke GS met een TTG van 3 jaar hoger ligt dan dat van de mannelijke GS. Er wordt opgemerkt dat bij fysica en informatica het percentage berekend is op een totaal van minder dan 20 vrouwelijke GS resp. 14 en 5) waardoor voorzichtigheid geboden is m.b.t. deze conclusies. De bachelors met een asterisk buiten beschouwing gelaten is het verschil tussen vrouwen en mannen het grootst in TEW, REKI en HI/BI. In TEW en REKI is het percentage voor mannen zelfs (minder dan) de helft van het percentage voor de vrouwen.



Grafiek 10: Percentage GS dat binnen 3 jaar bachelordiploma behaalt per geslacht sinds 2015-16

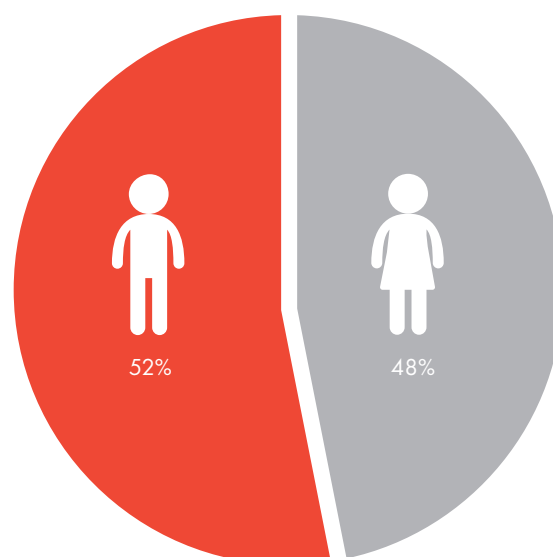
% GS dat binnen 3 jaar ba-diploma behaalt per opleiding



Grafiek 11: Percentage GS dat binnen 3 jaar bachelordiploma behaalt per geslacht per bachelor (cohorten 2015-16 t.e.m. 2020-21 samen)
 * = percentage gebaseerd op <60 vrouwelijke (Mob, BIO, CHEM, FYS, INF, WIS) of mannelijke (IARCH, MOB, CHEM, WIS) generatiestudenten

Personeelsdata naar gender en nationaliteit

Een blik op de samenstelling van de UHasselt medewerkers (academici en administratief/technisch personeel leert dat er iets méér vrouwen dan mannen werken in 2021.²⁴



²⁴ Anno 2022 erkent België geen derde geslacht, het wettelijk kader om een derde geslacht te kunnen gebruiken is immers niet voorhanden. Hierdoor is de UHasselt-administratie nog niet in de mogelijkheid om dit technisch te implementeren.

In 2021 is 45% van de academici van de UHasselt een vrouw. Onderstaande figuur toont dat er bij de academici (AAP) sprake is van een ‘leaky pipeline’ ofwel een lekkende buis doorheen de academische carrière²⁵. Ondanks de toename van het aantal vrouwen op master, PhD en postdoc-niveau daalt het aantal vrouwen bij iedere volgende carrièrestap. Waar bij de PhD’s en postdocs in 2021 méér dan de helft vrouw is, daalt dit bij de gewoon hoogleraren tot minder dan één op vijf.

In de periode 2014-2021 verkleinde de kloof tussen mannelijke en vrouwelijke academici. Een terugblik op 2014 leert dat toen minder dan één op de tien gewoon hoogleraren een vrouw was. Dat is in 2021 iets minder dan één op vijf. Maar als we iets dieper op de verhouding man - vrouw bij academici inzoomen zien we blijvende problemen. Dit fenomeen van de ‘leaky pipeline’ stelt zich ook bij de andere Vlaamse en Europese universiteiten en blijft ook aan UHasselt een belangrijk aandachtspunt. Het is om deze reden dat Europa met financiële dwang aandringt op maatregelen in het gender equality plan.

In de eerste tabel hieronder zie je per academische titel het aantal mannen en vrouwen in absoluut aantal (hoofd en niet voltijds equivalent). Om de focus maximaal op academische doorgroei en carrière te leggen is in deze berekening geen rekening gehouden met gastprofessor, onderwijzend personeel, predoc assistenten en vastbenoemde assistenten.



Academische titel en geslacht per hoofd 2021

titel	man	%	vrouw	%	som
PhD	156	45,48	187	54,52	343
postdoc	74	49,01	77	50,99	151
Docent	35	62,5	21	37,5	56
docent tenure track	23	60,53	15	39,47	38
hoofddocent	54	71,05	22	28,95	76
hoogleraar	26	70,27	11	29,73	37
gewoon hoogleraar	43	81,13	10	18,87	53
	411	54,51	343	45,49	754

Tabel 1a): academische titel en geslacht in hoofd 2021

man vrouw

Globaal genomen lijkt het eind% vrij evenwichtig; ruim 54% man tegenover ruim 45% vrouw. Als we echter het grote aantal PhD uit deze tabel halen wordt het evenwicht veel

kleiner en dit in het voordeel van 62% man tegenover 38% vrouw.

²⁵ Er is gekozen om een vereenvoudiging van het aantal tredes op de academische ladder te tonen in deze grafiek voor de leesbaarheid.

titel	man	%	vrouw	%	som
Voorgaande zonder PhD	255	62,04	156	37,96	411

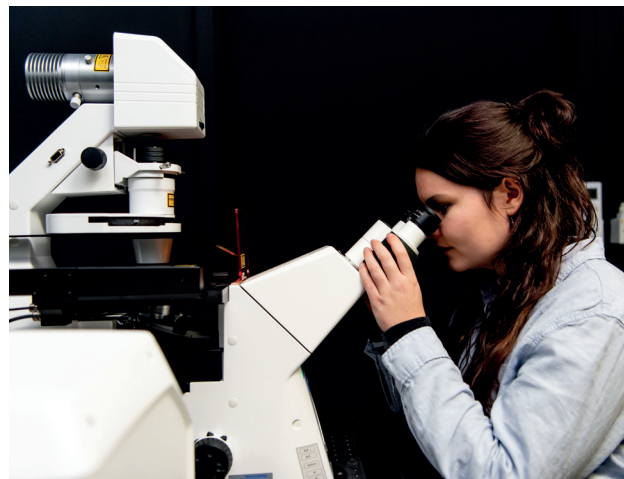
Tabel 1b): tabel 1a) minus de PhD

● man ● vrouw

De leaky pipeline is duidelijk zichtbaar, waar de verhouding bij postdoc nog zo goed als gelijk ligt, neemt het stelselmatig af tot problematische verhoudingen van 70% en 80% man bij de hoogste academische titels.

Sinds 2014 heeft UHasselt een gender actieplan en werden er concrete acties ondernomen om de leaky pipeline waarvan sprake te dichten. Dit gender actieplan werd geactualiseerd en geïntegreerd in voorliggend inclusieplan. Wat is het resultaat van de voorbije periode 2014 - 2021? Is er een effect van de acties zichtbaar in de gegevens?

In tabel 2 maken we een vergelijking tussen 2014 en 2021, naar academische titel en de procentuele verdeling tussen man en vrouw (in hoofd, niet in voltijds equivalenten).



Academische titel en geslacht per hoofd 2021

titel	man	%	vrouw	%
	2014	2021	2014	2021
PhD	50	45,48	50	54,52
postdoc	44,9	49,01	55,1	50,99
docent	80,85	62,5	19,15	37,5
docent tenure track	57,69	60,53	42,31	39,47
hoofddocent	72,22	71,05	27,78	28,95
hoogleraar	65,63	70,27	34,38	29,73
gewoon hoogleraar	90,63	81,13	9,38	18,87

Tabel 2: academische titel en geslacht % hoofd

● man ● vrouw

Als we de evolutie tussen 2014 en 2021 in procentuele verhouding bekijken krijgen we geen algemeen positief beeld. Bij PhD helt de balans in 2021 door naar iets meer vrouwen dan mannen. Bij postdoc is er in 2021 een evenwichtige verhouding met ongeveer hetzelfde % man als vrouw. Dit is een verhoging van het % man vergeleken met 2014. Op het niveau van docent zien we een inhaalbeweging bij de vrouwen die van 19% naar ruim 37% gaan, wat evenwel nog geen evenwichtige verdeling is.

Tenure track daalt van 42% vrouw naar 39% vrouw wat geen gunstige evolutie is. Bij hoogleraar daalt het % vrouw van 34% naar bijna 30%. De categorie hoofddocent behoudt min of meer de verhouding van iets meer dan 70% man tegenover minder dan 30% vrouw. Zoals reeds gesteld is bij gewoon hoogleraar het % vrouw verdubbeld, waarbij ze nu bijna 19% vertegenwoordigen, minder dan 1 op 5.

Hieronder tonen we de evolutie tussen 2021, 2017 en 2014 volgens academische titel en geslacht naar hoofd en %, waarbij docent en docent tenure track samengenomen zijn. Bij docent is er een systematische stijging van het aandeel vrouwen. Bij hoofddocent is er in 2021 en 2017 een dalend aandeel vrouwen ten opzichte van 2014. In 2017 is het aandeel vrouwen hoogleraar met bijna 10% gestegen tenopzichte van 2014 maar die trend zet zich niet voort. Tenopzichte van 2107 daalt dit % in 2021 met bijna 5%. Onder de tabel worden de gegevens voorgesteld in een diagram, overduidelijk een schaaldigram.

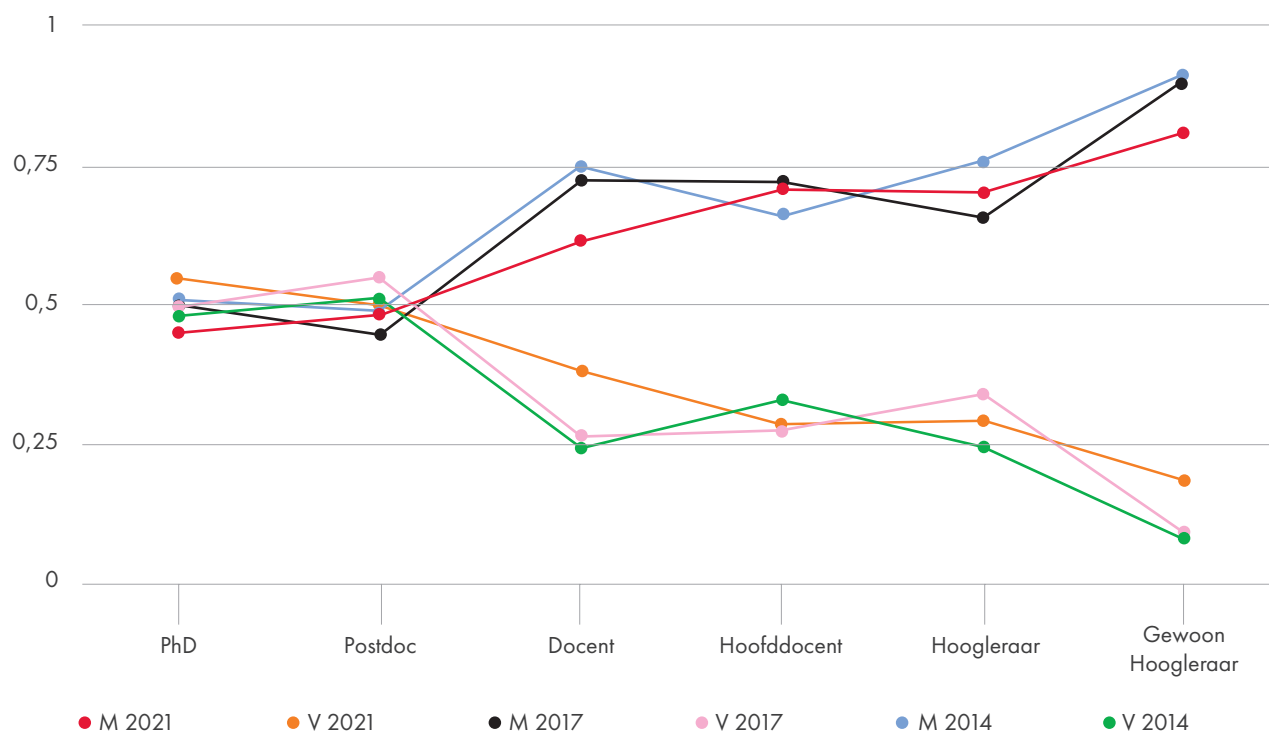
Academische titel en geslacht per hoofd tussen 2014 en 2021 (%)

	M 2021	V 2021	M 2017	V 2017	M 2014	V 2014
PhD	45,48%	54,52%	50,00%	50,00%	51,55%	48,45%
Postdoc	49,01%	50,99%	44,90%	55,10%	49,09%	50,91%
Docent	61,70%	38,30%	72,60%	27,40%	75,00%	25,00%
Hoofddocent	71,05%	28,95%	72,22%	27,78%	66,67%	33,33%
Hoogleraar	70,27%	29,73%	65,63%	34,38%	75,00%	25,00%
Gewoon Hoogleraar	81,13%	18,87%	90,63%	9,38%	91,43%	8,57%

Tabel 3: Academische titel en geslacht naar hoofd in % 2021, 2017, 2014

man vrouw





Grafiek op basis van data in tabel 3 Academische titel en geslacht naar hoofd in % 2021, 2017, 2014

Tabel 4 toont de verschillen tussen faculteiten. Daar de aantallen te klein zijn worden ze hier niet in % weergegeven. De aantallen van de schools (educatieve studies SES en mobiliteit) zijn te klein en zijn niet opgenomen in het overzicht. De verschillen liggen sterk in het aantal academici per faculteit. De totalen zijn per faculteit tussen haakjes

weergegeven. Dit geeft ook weer wie meest doorweegt in de hierboven voorgestelde aandelen in %ges. Opgemerkt moet worden dat dit niet het volledige beeld van academisch personeel weergeeft, o.a. gastdocenten, bijzonder academisch personeel en vrijwillig onderzoekersmedewerkers zijn niet meegerekend.

	Academische titel en geslacht per hoofd in absoluut aantal in faculteit 2021													
	ArcK (37)		BEW (61)		GLW (88)		IIW (20)		REC (21)		RWS (38)		WET (121)	
postdoc	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
docent	4	7	7	12	4	18	6	0	4	1	7	12	35	17
docent TT	5	2	6	2	16	11	0	0	3	0	0	0	5	6
hoofddocent	2	2	7	4	3	2	1	0	3	0	5	6	4	0
hoogleraar	9	3	5	4	18	3	5	3	3	4	2	1	10	3
gewoon hoogleraar	2	1	3	4	6	0	4	0	1	1	2	1	8	3
som	0	0	5	2	5	2	0	1	1	0	2	0	25	5
%	22	15	33	28	52	36	16	4	15	6	18	20	87	34
A	59%	41%	54%	46%	59%	41%	80%	20%	71%	29%	47%	53%	72%	28%

Jaar	ZAP-leden uitgenodigd tot indienen promotiedossier		ZAP-leden met ingediend dossier		Verhouding ingediend/uitgenodigd	
	M	V	M	V	M	V
2022	37	20	14	11	38%	55%
2021	38	19	19	6	50%	32%
2020	49	21	21	8	43%	38%
2019	39	19	11	7	28%	37%
2018	34	9	16	6	47%	67%
2017	41	22	22	10	54%	45%

Tabel 5: geslacht en verhouding uitgenodigd/ingediend promotiedossier

In bovenstaande tabel 5 is te zien dat het gender verschil niet zodanig ligt bij de verhouding ingediend/uitgenodigd of in een niet bereidheid tot indienen maar dat er een genderkloof is bij het aantal M/V die uitgenodigd worden om in te dienen waarbij vrouwen over alle jaren duidelijk ondervetegenwoordigd blijven.

Is gender een factor bij de snelheid waarmee promotie bereikt wordt?

De onderstaande tabel 6 is op basis van gegevens van alle academici 'promotie hoofddocent tot hoogleraar' sinds 1997. Dit geeft het globaal beeld over verschillende jaren en geen tendens over jaren heen. Uit de gegevens in tabel 2 zien we dat er een blijvende gender kloof is tussen hoofddocent en hoogleraar. Het verschil in tijdspanne van promoveren is een factor die verder onderzocht moet worden.

Promotie van hoofddocent tot hoogleraar		
M/V	Gemiddelde tijdspanne (jaren)	Mediane tijdspanne (jaren)
m	3.85	3
v	4.75	4
Total	4.11	3

Nieuwe aanwervingen ZAP per jaar en geslacht		
2014	66,67%	33,33%
2015	88,24%	11,76%
2016	77,27%	22,73%
2017	55,56%	44,44%
2018	75,00%	25,00%
2019	41,67%	58,33%
2020	55,56%	44,44%
2021	50,00%	50,00%

● man ● vrouw

Nieuw aangesteld ZAP

De groei in aandeel vrouwen op docentniveau wordt bevestigd in het aandeel nieuw aangesteld ZAP personeel. Hier is een positieve groei naar evenredige verdeling zichtbaar. Vergelijking met voorgaande tabellen is niet eenduidig want in de nieuwe aanstellingen zijn ook o.a. gastdocenten opgenomen.

Tabel 7: nieuwe aanwervingen ZAP per jaar en geslacht in %



Gender bij Administratief en Technisch Personeel (ATP)

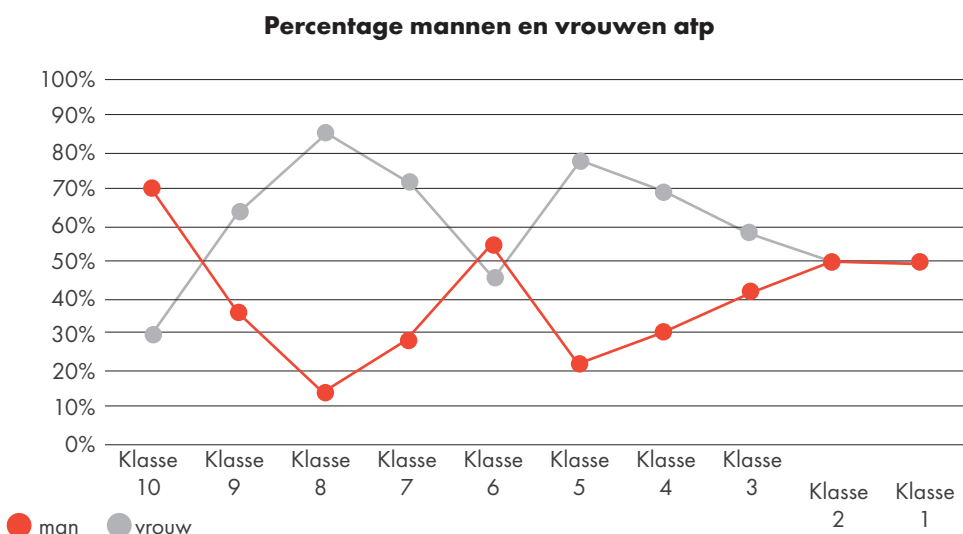
Het administratief/technisch personeel (ATP) is anno 2021 sterk vervrouwelijkt. Méér dan 7 op de tien personeelsleden is vrouw. Dit verschilt sterk per klasse. Als je via de link de klassen bekijkt zie je dat de meeste functies zich bevinden in de klassen 4 (46 functies) en 5 (57 functies). Klasse 1 bevat 2 functies en klasse 10 bevat 1 functie. Per functie kunnen verschillende mensen aangesteld zijn maar dit is vooral bij de klassen 4 en 5, de 2 klassen die in aantallen een meerderheid van de medewerkers bevat.

Grafische voorstelling tabel 7

ATP naar geslacht en klasse per hoofd in % 2021, 2017, 2014						
	M 2021	V 2021	M 2017	V 2017	M 2014	V 2014
Klasse 10	70,00%	30,00%	60,00%	40,00%	50,00%	50,00%
Klasse 9	35,71%	64,29%	25,00%	75,00%	62,50%	37,50%
Klasse 8	14,13%	85,87%	20,69%	79,31%	30,23%	69,77%
Klasse 7	28,26%	71,74%	37,04%	62,96%	37,50%	62,50%
Klasse 6	54,55%	45,45%	47,37%	52,63%	44,44%	55,56%
Klasse 5	22,41%	77,59%	18,92%	81,08%	24,00%	76,00%
Klasse 4	30,77%	69,23%	45,45%	54,55%	60,00%	40,00%
Klasse 3	41,67%	58,33%	36,36%	63,64%	0,00%	100,00%
Klasse 2	50,00%	50,00%	42,86%	57,14%	50,00%	50,00%
Klasse 1	50,00%	50,00%	0,00%	100,00%	0,00%	100,00%

Tabel 8: ATP naar klasse en geslacht 2021, 2017 en 2014 per hoofd in %

De voorstelling in diagram hieronder weerspiegelt de vervrouwelijking in klasse 4 en 5, met procentueel opnieuw een piek in klasse 8. Dit laatste zijn hoofdzakelijk de functies van administratief medewerker. Deze verticale segregatie toont zich omgekeerd in klasse 10, de functie van onderhoudsmedewerker. Zowel aan het begin (1, 2, 3) als aan het einde van de classificatie (9, 10) gaat het om een klein aantal effectieve medewerkers. Ook klasse 6 vertegenwoordigt een klein aantal medewerkers.



Nationaliteit van medewerkers

In tegenstelling tot studenten hebben we van personeel een beperkt aantal achtergrondgegevens. Naast geslacht, titel en leeftijd hebben we nationaliteit. Zie in de tabel EU1= Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, IJsland, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Zwitserland. Niet EU1= alle andere niet Belgische nationaliteiten.

Het aantal academici binnen de UHasselt kende méér dan een verdubbeling in de periode 2014-2021. Als we kijken naar de nationaliteit van de academici dan is er een groei te merken in de groep academici afkomstig van de niet EU1-landen. Dit percentage steeg van bijna 8% in 2014 naar 18,5% in 2021. Het aandeel afkomstig uit EU1-landen groeide van 4% naar 7%.

Het administratief en technisch personeel kent voornamelijk de Belgische nationaliteit. De aantallen zijn te klein om in % om te zetten.

Nationaliteit per jaar en hoofd academisch personeel in %			
	BEL	EU 1	Niet EU 1
2014	88.02%	4.19%	7.78%
2015	84.60%	5.48%	9.92%
2016	83.37%	5.39%	11.24%
2017	80.28%	6.44%	13.28%
2018	79.57%	7.28%	13.14%
2019	77.48%	7.35%	15.18%
2020	76.40%	7.30%	16.29%
2021	74.40%	7.03%	18.57%

Tabel 9: Nationaliteit academisch personeel per jaar en hoofd in %

Nationaliteit per jaar en hoofd ATP absoluut				
	BEL	EU 1	Niet EU 1	Totaal
2014	294	2	2	298
2015	296	3	2	301
2016	308	4	2	314
2017	329	4	2	335
2018	350	5	2	357
2019	387	5	3	395
2020	429	6	3	438
2021	436	7	3	446

Tabel 10: Nationaliteit ATP per jaar en hoofd absoluut.

A photograph of a man and a woman in a modern building. The man, on the left, is standing and leaning against a white wall with a large black arrow pointing right. He is wearing a dark blue blazer over a light blue shirt. The woman, on the right, is sitting on a white ledge. She is wearing a colorful floral jacket over a dark blue shirt and green trousers. In the background, there is a staircase with a wooden railing and a green wall, and a large white sphere hanging from the ceiling.

Gelijkwaardige representatie en inclusieve besluitvorming

Onderzoek heeft aangetoond dat een gelijke vertegenwoordiging in bestuursorganen niet alleen tot meer correcte en gedragen besluitvorming leidt, maar ook dat de zichtbaarheid van rolmodellen uit ondervertegenwoordigde groepen een positief effect heeft op zowel de motivatie, de gepercipieerde kansen en efficacy van anderen uit die ondervertegenwoordigde groepen.²⁴

Hogere beleidsfuncties

De functie van rector is tot op heden nog niet waargenomen door een vrouw. Onder de vicerectoren weerspiegelt de man/vrouw vertegenwoordiging wel de maatschappij. Bij de decanen schommelt het percentage vrouwen in de periode 2015-2020 rond de 30% en in 2021 zakte dit terug naar 14%.

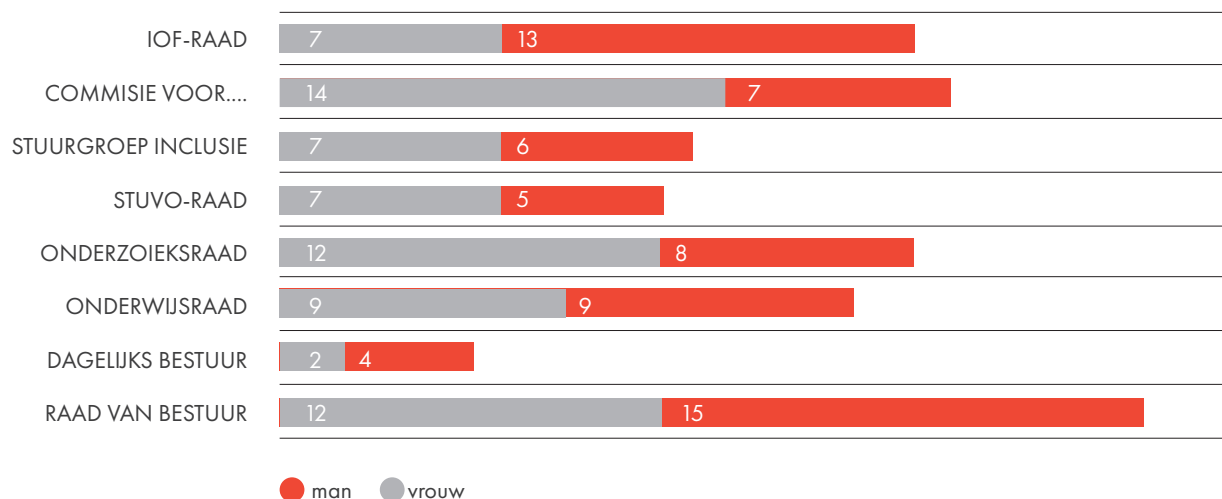
De functie van academisch en algemeen beheerder werden in 2021 waargenomen door respectievelijk een vrouw en een man.

Raden en besturen

UHasselt steunt ten volle het principe van een genderevenwicht. Met het decreet van 13 juli 2012 werd aan de Universiteit Hasselt de verplichting opgelegd dat de beide geslachten in de Raad van Bestuur en in de andere bestuursorganen, adviesraden en selectiecommissies gelijkwaardig moeten vertegenwoordigd zijn. Ten hoogste twee derde van de leden van die organen bestaat uit personen van hetzelfde geslacht. Inspanningen om een genderevenwicht te bereiken in leiderschap en besluitvorming worden ondernomen. Ondanks deze maatregelen zijn vrouwen nog steeds ondergerepresenteerd in het academisch en administratief leiderschap en besluitvorming. De samenstelling van de faculteiten, hun respectievelijke faculteitsraad en de daaronder functionerende organen (vakgroepgraden, examencommissies, onderwijsmanagementteams, adviescommissies voor aanstellingen en benoemingen) aanpassen aan de opgelegde gendernorm loopt in sommige gevallen tegen hindernissen aan. Deze entiteiten worden samengesteld op basis van het diploma, wetenschappelijke expertise en/of onderwijsopdracht van de betrokken academici. In bepaalde wetenschappelijke disciplines zijn de mannen oververtegenwoordigd, of zijn er zelfs quasi geen vrouwen. UHasselt blijft zich engageren om dit genderevenwicht te bereiken. Onderstaande data tonen dat vrouwen in de meeste raden van de UHasselt goed vertegenwoordigd zijn en minimaal 1/3 van de leden uitmaken. In heel wat raden en commissies benadert het percentage vrouwen 50%.

²⁴ VLIR-JA Charter: gender in academia.

Aantal mannen en vrouwen in raden en besturen aan UHasselt in 2022



BIJLAGE 1:

Werking van transversale beleidslijnen

Strategisch werken via transversale beleidslijnen binnen de instelling is een nieuw gegeven en vraagt dus naar afstemming omtrent aanpak enerzijds en naar gecoördineerde opvolging anderzijds. De stuurgroepen krijgen het vertrouwen van het Dagelijks Bestuur om vanuit hun expertise en vanuit de specificiteit van het thema aan de slag te gaan. Samenhangend met dit vertrouwen is

het belangrijk dat de stuurgroepen hun beleidsvoorstellen ter goedkeuring voorleggen aan het Dagelijks Bestuur en aan het College van Decanen. Hierdoor kan het beleid de samenhang van haar strategie vanuit het civic-raamwerk bewaken. De stuurgroepen rapporteren periodiek over de voortgang.

Fase

Beschrijving

Plan 1

Het DB formuleert de transversale beleidsthema's en delegeert de vormgeving van en de aansturing van het transversaal beleid aan een stuurgroep. Een stuurgroep is samengesteld op basis van expertise, vanuit verschillende disciplines en perspectieven en met een mix van vertegenwoordiging van ATP en AP. De voorzitter van de stuurgroep is een academicus. Een stafmedewerker, meestal van het rectoraat, treedt op als verbindingsofficier voor de doorvertaling van het transversaal thema naar de domeinen en voor de wisselwerking met en tussen de domeinen.

Rol van de stuurgroep, zoals goedgekeurd op CvD van 11.02.2022:

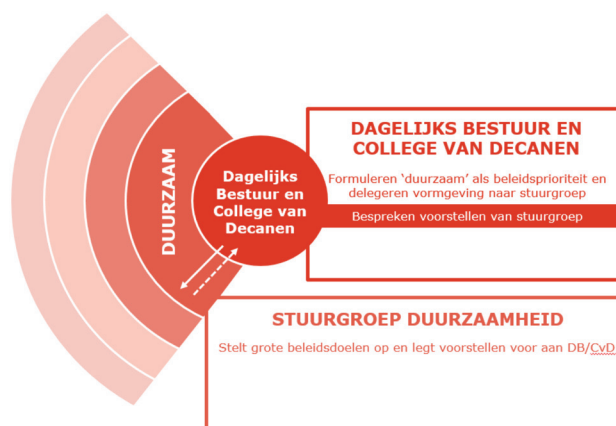
- formuleren van strategisch (en operationeel) beleid voor de transversale beleidslijn;
- ter goedkeuring voorleggen van haar beleid aan het Dagelijks Bestuur / College van Decanen;
- afstemmen met domein/beheer voor operationele vertaling & realiteitscheck;
- bewaken samenhang van de transversale beleidslijn (doel – actie – begroting);
- opvolgen van de voortgang;
- rapporteren over werking aan Dagelijks Bestuur / College van Decanen;
- borgen van de operationele uitvoering door overdracht verantwoordelijkheid naar dienst(en).

Voorbeeld: thema duurzaam, vertaald naar domein onderwijs



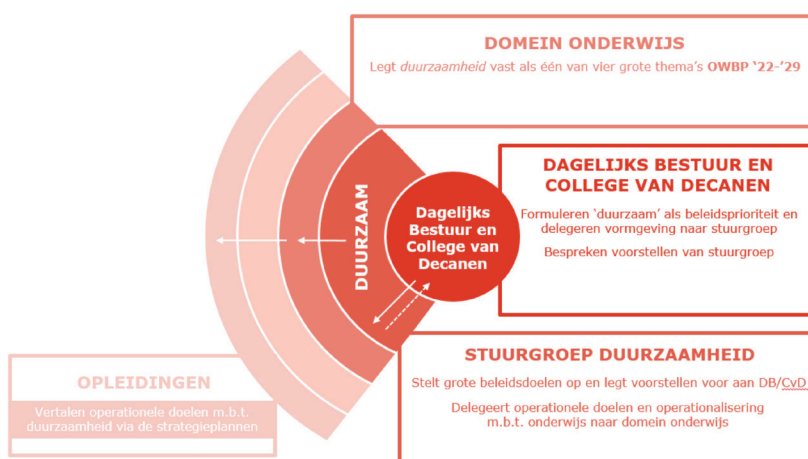
Plan 2

De stuurgroep werkt vanuit een visie een strategie voor het transversaal thema uit. Deze strategie is afgestemd met de academische en beheersdomeinen (ABD). Deze realiteitscheck is belangrijk met het oog op haalbaarheid. Vervolgens legt de stuurgroep haar strategie voor aan het Dagelijks Bestuur en aan het College van Decanen.



Do 3

Na goedkeuring operationaliseert de stuurgroep deze strategie door het formuleren van eigen operationele doelen of door de operationalisering te delegeren naar ABD. De academische en beheersdomeinen operationaliseren de strategische doelen van de transversale beleidsthema's in het eigen beleid of in hun werking. De stuurgroep bewaakt de samenhang en de uitvoering van de transversale beleidslijn, naar doel, actie en begroting.

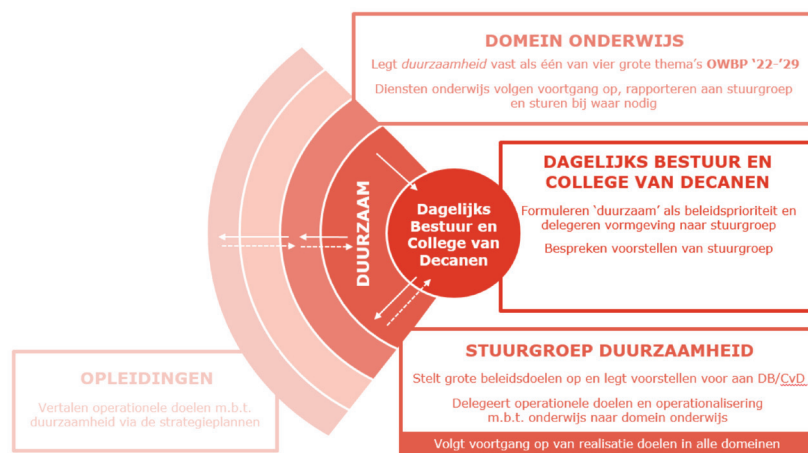


Do 4

Opleidingen vertalen de operationele doelen m.b.t. het transversaal thema in het strategieplan van de opleiding op het ogenblik van een nieuw strategieplan of bij revisie.

Check 5

De academische en de beheersdomeinen volgen de voortgang van de specifieke doelen van het betreffende transversaal thema op en rapporteren hierover minimaal jaarlijks – samenvallend met de jaarverslaggeving - aan de stuurgroep. De stuurgroep coördineert de opvolging en rapporteert daaropvolgend minimaal jaarlijks (mei) aan het Dagelijks Bestuur.

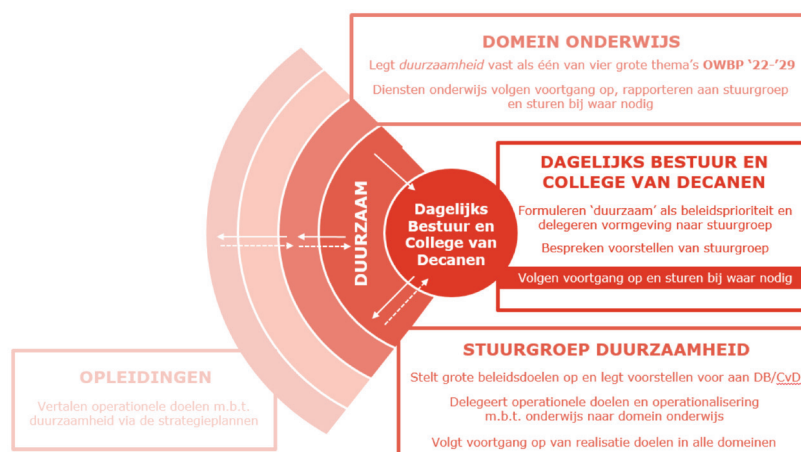


Check 6

Het Dagelijks Bestuur rapporteert gecoördineerd over de voortgang van alle transversale beleidslijnen minimaal jaarlijks (juni) aan het College van Decanen.

Act 7

Op basis van de monitoring en de feedback uit de rapportering stuurt de stuurgroep bij waar nodig of delegeert ze de bijsturing aan ABD.



Over de transversale beleidsthema's heen stemmen de verbindingsofficieren op regelmatige tijdstippen (maandelijks) en dit o.l.v. de algemeen academisch directeur af over de inhoud en de praktische opvolgpunten. Minimaal halfjaarlijks delen de academische trekkers hun practices met de rector en de algemeen academisch directeur. Aan dit overleg nemen eveneens de verbindingsofficieren deel.



BIJLAGE 2:

Lijst afkortingen en begripsbepalingen

Personeelsstatuten

ATP	Administratief en technisch personeel - de personeelsleden, bedoeld in artikel V.47 en volgende van de Codex HO, alsook de
	beleidsondersteunende, administratieve en technische medewerkers die niet ten laste van de werkingsuitkeringen bezoldigd worden
ZAP	Zelfstandig academisch personeel - de personeelsleden bedoeld in artikel V.3 en V.4 van de Codex HO
AUHL	Associatie Universiteit en Hogescholen Limburg
	Overlegorganen
BC	Bestuurscollege
CvA	Commissie van Advies

Onderzoeksinstituten - en centra UHasselt

BIOMED	Biomedisch Onderzoeksinstituut
CMK	Centrum voor Milieukunde
IMO-IMOMEC	Instituut voor Materiaalonderzoek
DSI	Data Science Instituut
LCRC	Limburg Clinical Research Center
EDM	Expertisecentrum voor digitale media
IMOB	Instituut voor Mobiliteit

Faculteiten en Scholen

Fac ARK	Faculteit Architectuur en Kunst
Fac BEW	Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen
Fac GLW	Faculteit Geneeskunde en Levenswetenschappen
Fac IIW	Faculteit Industriële Ingenieurswetenschappen
Fac REC	Faculteit Rechten
Fac RWS	Faculteit Revalidatiewetenschappen
Fac WET	Faculteit Wetenschappen
ISES	Interfacultaire School voor Educatieve Studies
ISVM	Interfacultaire School voor Mobiliteitswetenschappen

Onderzoeksfinanciering

BOF	Bijzonder Onderzoeksfonds
-----	---------------------------



CAD	Centrale Administratieve Diensten
RACA	Rectoraat Academisch Beheer
RALG	Rectoraat Algemeen Beheer
OBKZ	Onderwijsbeleid en Kwaliteitszorg
OCSZ	Onderwijscoördinatie en Studentenzaken
DOC	Onderzoekscoördinatie
DIOS	Dienst Internationalisering en Ontwikkelingssamenwerking
TTO	Tech Transfer Office
DCM	Communicatie en Marketing
FIN	Financiën en aankoop
P&O	Personeel & Organisatie
FCT	Facilitair Beheer & ICT
CID	Centrale Informatica Dienst
ISA	Informatiesystemen en Applicaties
MAT	Materiële Voorzieningen
ABA	Associatie Beleid en Administratie



Campus Hasselt — Martelarenlaan 42 — BE 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek — Agoralaan Gebouw D — BE 3590 Diepenbeek
+32 11 26 81 00 — studentenadministratie@uhasselt.be

uhasselt.be

