

UAntwerpen beleidsplan diversiteit en inclusie (2025-2030)

Diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm

Executive summary

Diversiteit is een **feit** binnen de samenleving en aan de Universiteit Antwerpen. Diversiteit gaat om het erkennen en herkennen van zowel **zichtbare als onzichtbare verschillen**, waarbij specifieke aandacht uitgaat naar verschillen die verbonden zijn aan bepaalde ongelijkheidsmechanismen.

UAntwerpen engageert zich in haar **mission statement** resoluut voor de verdere ontwikkeling van een duurzame wereld en een democratische en inclusieve samenleving gefundeerd op **mensenrechten**. Dit is in lijn met de UN Sustainable Development Goals en de decretale verplichting om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te garanderen. UAntwerpen ziet diversiteit als een verrijking voor mens en wereld. Inzetten op diversiteit en inclusie draagt dan ook bij aan **kwaliteitsvol onderwijs** en gaat hand in hand met **excellent onderzoek**. Een divers personeelsbestand en inclusieve universiteitsomgeving kan, indien goed aangepakt, leiden tot meer **productiviteit en innovatie**.

Vanuit het bewustzijn van institutionele drempels, de opportuniteiten en de uitdagingen die gepaard gaan met diversiteit, streven we met dit beleidsplan naar een **inclusieve organisatie** waar elke student en elk personeelslid zich welkom kan voelen en maximale, **gelijkwaardige ontplooiingskansen** krijgt. UAntwerpen zet daarvoor in op het verbeteren van de **in-, door- en uitstroom** van geminoriseerde studenten en personeelsleden en het **diversiteitsresponsief en inclusief benaderen van de kerntaken** onderwijs, onderzoek, dienstverlening en valorisatie.

Basisprincipes

We stellen enkele basisprincipes voorop die het verschil maken om tot inclusie te komen. Terwijl een **diversiteitsresponsieve aanpak** positieve aandacht heeft voor de vaardigheden, kennis en ervaringen van geminoriseerde personen en diversiteit als een verrijking beschouwt, wordt er bij een **inclusieve aanpak** een context gerealiseerd waarin eenieder zich thuis en erkend voelt omwille van wie ze zijn. Beide aanpakken gaan actief in tegen structurele ongelijkheid, uitsluitingsmechanismen en discriminatie en kijken hierbij in de eerste plaats naar de verantwoordelijkheid van een systeem of organisatie. We streven daarbij naar **“Universal Design waar kan, op maat waar nodig.”**

We geloven in **actief pluralisme** of m.a.w. dat de verrijkende kracht van diversiteit ontstaat vanuit de dialoog tussen mensen met diverse, uiteenlopende of zelfs tegenstrijdige ervaringen, standpunten, levensbeschouwingen, ideologische en politieke voorkeuren. Dit vereist echter vaardigheden als weerbaarheid, empathie en tolerantie en het realiseren van *braver spaces* waar er binnen een veilige ruimte plaats is voor het ongemak die zulke dialoog met zich mee kan brengen. We streven daarbij naar een klimaat waar kritische zelfreflectie en vragen over onder andere ongelijkheid, eurocentrisme en onrecht geworteld in **macht** niet geschuwd worden.

Governance

Als expertisecentrum is **Team Diversiteit & Inclusie** (departement Universiteit & Samenleving) verantwoordelijk voor de ontwikkeling, de implementatie en evaluatie van het beleidsplan Diversiteit en Inclusie. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de **faculteiten, centrale bedrijfsvoering** en andere actoren (zoals Centrum Pieter Gillis, studentenraad, ...) binnen de universiteit waarbij Team Diversiteit en Inclusie een coördinerende en ondersteunende rol opneemt.

Met dit beleidsplan zet de Universiteit Antwerpen verder in op de **structurele verankering van diversiteit en inclusie (D&I) binnen de organisatie**, in lijn met de krachtlijn 'diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm' en de brede visie en lange termijn doelen van de universiteit zoals beschreven in de beleidsnota 2025-2028. Dit beleidsplan vertaalt deze visie naar concrete acties op het gebied van de organisatie, in- en uitstroom van studenten, studentenwelzijn, onderwijs, onderzoek, personeelsbeleid en monitoring. Bij de ambities worden 3 niveaus onderscheiden:

- **Strategische doelstellingen (SD)**
- **Operationele doelstellingen (OD)**
- **Acties** geven aan met welke concrete pistes we aan de slag gaan. De acties **worden uitgevoerd door de bevoegde diensten en departementen in samenwerking met team D&I over een periode van 5 jaar** en worden aan de hand van actuele tendensen en prioriteiten regelmatig geüpdatet.

Strategische, operationele doelstellingen en acties

SD1 'Inclusieve universiteit' focust op het creëren van een inclusieve online en offline omgeving en identiteit waarin iedereen binnen de UAntwerpen community optimaal kan participeren, zich thuis en veilig kan voelen. Daarvoor wordt er ingezet op enkele **D&I specifieke acties (OD1)** zoals onder meer het opzetten van een sterke governance structuur om mainstreaming en impact te maximaliseren en het opzetten van duidelijk afgebakende projectgroepen samen met de faculteiten om goede praktijken rond een gemeenschappelijke uitdaging uit te werken. Daarnaast wordt gewerkt aan een **toegankelijke en inclusieve infrastructuur (OD2)** via het verspreiden van bijvoorbeeld Nederlands- en Engelstalige informatie over toegankelijkheid en aan **toegankelijke online toepassingen van inclusieve communicatie (OD3)** door bijvoorbeeld verder in te zetten op representatieve en intersectionele beeldvorming en toegankelijkheid waarin een brede doelgroep zich herkent.

SD2 'Inclusieve in- en uitstroom' streeft naar een **representatieve studentenpopulatie (OD1)** die overeenkomt met de diversiteit in de samenleving door onder meer proactief en vroeg in te spelen op (specifieke) informatienoden van jonge studiekeizers, zodat zij goed geïnformeerd een weloverwogen studiekeuze kunnen maken. Acties zoals Tutoraat, UAmbassadeurs (rolmodellenwerking) en StudyChat kunnen hiervoor ingezet worden. Daarnaast beklemtoont SD2 het belang van een **gelijkwaardige doorstroom naar de arbeidsmarkt met een blijvende betrokkenheid van een diverse groep alumni (OD2)**. Daarvoor wordt er bijvoorbeeld ingezet op het uitbreiden van de **netwerken** en op **inclusieve loopbaanbegeleiding** via (extra)curriculaire activiteiten die idealiter worden geïntegreerd in het curriculum. Binnen de **alumnistrategie** hebben we aandacht voor de diversiteit aan profielen en de inclusiviteit van onze communicatie en aanbod.

SD3 'Inclusief studentenwelzijn' (doorstroom) focust op het aanbieden van een inclusieve leef- en leeromgeving met aandacht voor het welzijn van elke student en gelijkwaardige doorstroomkansen. Binnen **OD1** staan acties centraal ter bevordering van de **sense of belonging** door een **inclusieve leefomgeving** te realiseren met onder andere een divers aanbod van voorzieningen. Belangrijke acties zijn onder meer de professionalisering van eerstelijns actoren over D&I, sensibilisering van studenten over grensoverschrijdend gedrag, het bevorderen van een meer inclusief klimaat bij studentenverenigingen en een inclusietoets van het universiteitsbrede en facultaire ondersteuningsaanbod. Daarnaast focust **OD2** op een **inclusieve leeromgeving** waarbij drempels verbonden aan bepaalde achtergrondkenmerken weggewerkt worden via bijvoorbeeld inclusieve mentoraten, Universeel Design van de (digitale) leeromgeving en duidelijke communicatie over de studiekosten van een opleiding. Om het beleid zoveel mogelijk op maat van studenten vorm te geven, is het essentieel dat **studenten, ongeacht hun achtergrondkenmerken, participeren in beleidsorganen**. **OD3** zet hier bijvoorbeeld op in door beleidsparticipatie ook mogelijk te maken voor wie hier maar kort studeert (internationale studenten) en voor wie het Nederlands niet of minder beheerst.

SD4 'Inclusief onderwijs' (doorstroom) streeft naar een inclusieve onderwijsleeromgeving waarin elke student zich thuis voelt en gelijkwaardige kansen heeft op doorstromen. We werken daarvoor binnen **OD1 een structureel ondersteuningsaanbod** uit voor docenten en onderwijsmedewerkers om een diversiteitsresponsieve houding te ontwikkelen en op een inclusieve manier het onderwijs te organiseren en les te geven. Niet alleen onderwijsactoren hebben nood aan D&I competenties, ook **(OD2) studenten** hebben baat bij het leren van **D&I competenties** om nu en later te kunnen omgaan met diversiteitsvraagstukken en globale uitdagingen. Om deze D&I competenties aan te leren, is het van belang dat het **curriculum** uit zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwde **diverse perspectieven** bestaat **(OD3)**. Dit willen we faciliteren door het ontwikkelen van een structureel **ondersteuningsaanbod** waarmee opleidingen zelf aan de slag kunnen.

SD5 'Inclusief onderzoek' stimuleert inclusieve, ethische, verantwoorde en globaal geëngageerde onderzoekspraktijken. Daarvoor integreert UAntwerpen de mogelijkheid om **D&I in onderzoek te benoemen, evalueren en erkennen (OD1)**. Een belangrijke actie hierbij is om kritische reflectie rond D&I zoveel mogelijk te stimuleren in alle stadia van het onderzoeksproces. In **OD2** benadrukken we het belang van een **diverse samenstelling van onderzoeksteams, onderzoeksconsortia en andere belanghebbende actoren**. De acties focussen op de monitoring van de samenstelling van onder andere onderzoeksteams en op het insluiten van D&I competenties binnen de promotorenopleidingen. In **OD3** streeft UAntwerpen naar excellent onderzoek door kritisch te reflecteren over de dominante **normen en epistemologie en alternatieven te bieden** door middel van opleidingen en tools. **OD4** richt zich op **gelijkwaardige partnerschappen** met alle (externe) onderzoekstakeholders, in het bijzonder partners uit het Globale Zuiden. Ten slotte focust UAntwerpen niet alleen op onderzoek, maar ook op het verspreiden van de onderzoeksresultaten via **inclusieve wetenschapscommunicatie en valorisatie (OD5)**.

SD6 'Inclusief personeelsbeleid' streeft naar een steeds **inclusiever werving-, selectie- en doorstroombeleid (OD1)** en naar een **inclusieve werkomgeving** waarin alle medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen om wie ze zijn **(OD2)**. Daartoe verankert UAntwerpen inclusie in haar ondersteunende processen en procedures. Bijvoorbeeld, we verfijnen verder de taken en verantwoordelijkheden van stakeholders in de meldingsketen van grensoverschrijdend gedrag en ondersteunen personeelsleden en leidinggevenden om hun rol inclusief in te vullen. UAntwerpen ondersteunt haar personeelsleden ook in het **diversiteitsresponsief handelen**, zowel in de relatie met collega's en studenten als in het uitvoeren van de eigen taken, via onder meer het aanbieden van zowel sensibiliserende als verdiepende opleidingen **(OD3)**.

In **SD7 'Monitoring van het diversiteit- en inclusiebeleid'** optimaliseert UAntwerpen het gebruik van kwalitatieve en kwantitatieve gegevens om de impact van ons eigen beleid op ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen van studenten, doctorandi en personeelsleden beter in kaart te brengen. Vooreerst werken we daarvoor **tools en handvaten** uit die centrale en decentrale entiteiten in staat stellen om een **data-driven D&I beleid** te voeren **(OD1)**. Ten tweede focussen we op het uitbreiden van de **interne en externe rapportering** over de evoluties en inzichten over D&I aan onze instelling **(OD2)**. Ten derde verkennen we de mogelijkheden om academisch onderzoek te stimuleren over de **in-, door- en uitstroom** van ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen studenten, doctorandi en personeelsleden aan UAntwerpen **(OD3)**. Ten slotte bekijken we de **registratie van D&I gerelateerde gegevens** en sturen we bij of breiden we uit waar nodig **(OD4)**.

UAntwerpen vraagt iedereen, personeel en studenten, om deze inspanningen en het belang dat de universiteit hecht aan diversiteit en inclusie te respecteren, mee te bewaken en waar mogelijk actief uit te dragen. Op deze manier bouwen we samen aan een diverse en inclusieve universiteit en dus ook aan meer rechtvaardigheid, meer kwaliteit, meer innovatie, meer excellentie.

Samen bepalen we de toekomst!