

UAntwerpen beleidsplan diversiteit en inclusie (2025-2030)

Diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm

Inhoudstabel

Diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm.....	1
Inleiding: Diversiteit als meerwaarde, inclusie als de norm	5
Waar willen we naartoe?	5
Waarom willen we daar naartoe?	5
Hoe streven we hiernaar?	6
Governance	8
Het UAntwerpen beleidsplan diversiteit en inclusie	9
Leeswijzer	10
SD1. Inclusieve universiteit.....	11
UAntwerpen creëert een inclusieve online en offline omgeving en identiteit waarin iedereen binnen de UAntwerpen community optimaal kan participeren, zich thuis en veilig kan voelen.	11
OD1. Diversiteit en inclusie specifieke acties ter bevordering van een inclusieve universiteit. ...	11
OD2. Toegankelijke en inclusieve infrastructuur	12
OD3. Toegankelijke online toepassingen en inclusieve communicatie.	13
SD2. Inclusieve in- en uitstroom.....	15
De Universiteit Antwerpen bevordert de in- en uitstroom van studenten uit geminoriseerde groepen.....	15
OD1. Inclusieve instroom: Een representatievere studentenpopulatie.	16
OD2. Inclusieve uitstroom: Gelijkwaardige kansen in de doorstroom naar de arbeidsmarkt met een blijvende betrokkenheid van een diverse groep alumni.	17
SD3. Inclusief studentenwelzijn (doorstroom)	19
UAntwerpen biedt een inclusieve leefomgeving aan met aandacht voor het welzijn van elke student en die bijdraagt tot gelijkwaardige doorstroomkansen.....	19
OD1. De Universiteit Antwerpen biedt een inclusieve leefomgeving waarin elke student zichzelf kan zijn, zich thuis en psychologisch veilig kan voelen en waar een divers aanbod van voorzieningen beschikbaar is.	20
OD2. De leeromgeving van studenten is inclusief waarbij (structurele) drempels verbonden aan achtergrondkenmerken weggewerkt worden.	21
OD3. De Universiteit Antwerpen zorgt ervoor dat participatie in het beleid door studenten, ongeacht hun achtergrondkenmerken, een evidentie wordt.....	22
SD4. Inclusief onderwijs (doorstroom)	24
UAntwerpen biedt een inclusieve onderwijsleeromgeving waarin elke student zich thuis voelt en gelijkwaardige kansen heeft op doorstromen.....	24

OD1. UAntwerpen ondersteunt docenten en onderwijsmedewerkers om via een structureel ondersteuningsaanbod een diversiteitsresponsieve houding te ontwikkelen en op een inclusieve manier het onderwijs te organiseren en les te geven.....	25
OD2. UAntwerpen streeft ernaar dat studenten afstuderen met competenties die hen in staat stellen diversiteitsresponsief en als kritische wereldburger te handelen en te denken.	27
OD3. Een curriculum bestaat uit zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwde diverse perspectieven. Een ondersteuningsaanbod waarmee opleidingen zelf aan de slag kunnen is structureel verankerd.....	28
SD5. Inclusief onderzoek.....	31
De Universiteit Antwerpen stimuleert inclusieve, ethische, verantwoorde en globaal geëngageerde onderzoekspraktijken.....	31
OD1. UAntwerpen integreert de mogelijkheid om diversiteit en inclusie in onderzoek te benoemen, evalueren en erkennen.....	31
OD2. UAntwerpen ondersteunt onderzoeksleiders om te komen tot een diverse samenstelling van onderzoeksteams, onderzoeksconsortia en andere belanghebbende actoren.....	32
OD3. UAntwerpen streeft naar excellent onderzoek door oog te hebben voor ook niet dominante discours en epistemologieën.....	33
OD4. UAntwerpen streeft naar gelijkwaardige partnerschappen met alle (externe) onderzoekstakeholders.....	33
OD5. UAntwerpen streeft naar inclusieve wetenschapscommunicatie en valorisatie.....	34
SD6. Inclusief personeelsbeleid.....	36
Het personeelsbeleid van UAntwerpen streeft naar een steeds inclusiever werving-, selectie-, en doorstroombeleid en naar een inclusieve werkomgeving.....	36
OD1. UAntwerpen bouwt verder aan een inclusief wervings-, selectie- en doorstroombeleid waarin ieders talenten worden erkend en gewaardeerd.	37
OD2. UAntwerpen biedt al haar medewerkers een inclusieve werkomgeving aan waarin ze zich erkend en gewaardeerd kunnen voelen om wie ze zijn. Daartoe verankert UAntwerpen inclusie in haar ondersteunende processen en procedures.	38
OD3. UAntwerpen ondersteunt haar personeelsleden in het diversiteitsresponsief handelen, zowel in de relatie met collega's en studenten als in het uitvoeren van de eigen taken.	39
SD7. Monitoring diversiteit- en inclusiebeleid	41
Universiteit Antwerpen optimaliseert 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.....	41
OD1. Tools en handvaten uitwerken die centrale en decentrale entiteiten in staat stellen om data-driven D&I-beleid te voeren.....	41
OD2. Interne en externe rapportering over de evoluties en inzichten met betrekking tot Diversiteit en Inclusie aan onze instelling.....	42

OD3. Mogelijkheden verkennen om academisch onderzoek te stimuleren over in-, door-, en uitstroom van ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen studenten, doctorandi en personeelsleden aan UAntwerpen.....	43
OD4. We verkennen de mogelijkheden om de registratie van D&I-gerelateerde gegevens bij te sturen of uit te breiden.	43
Slotwoord	44
Bronvermelding	46

Inleiding: Diversiteit als meerwaarde, inclusie als de norm

Waar willen we naartoe?

Diversiteit is een feit, in de samenleving, in de stad Antwerpen en daaraan gekoppeld ook steeds meer aan onze globaal geëngageerde universiteit. In toenemende mate bestaan Vlaamse hoger onderwijsinstellingen, waaronder ook onze universiteit, uit een diverser publiek van studenten en personeelsleden (Hemelsoet, 2021; Jacobs & De Jong, 2021). De groeiende diversiteit is complex en veranderlijk en is niet eenvoudig af te lijnen of te meten (Geldof, 2015; Schrooten, Emmers & Pulinx, 2021). Daarnaast is onze universiteit ingebed in de samenleving en de wereld waar **ongelijkheid en uitsluitingsmechanismen** aanwezig zijn.

Diversiteit gaat om het erkennen en herkennen van zowel **zichtbare als onzichtbare verschillen** (Djaït, 2021), waarbij specifieke aandacht uitgaat naar verschillen die verbonden zijn aan bepaalde ongelijkheidsmechanismen. Binnen het diversiteit en inclusiebeleid van de universiteit hebben we in de eerste plaats maar niet uitsluitend aandacht voor gender, etniciteit, functiebeperking, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie, nationaliteit en socio-economische achtergrond en de hieraan gekoppelde (uitsluitings-) mechanismen. We houden er rekening mee dat de combinatie van achtergrondkenmerken elkaar kunnen beïnvloeden.

Vanuit het bewustzijn van institutionele drempels, de opportuniteiten en de uitdagingen die gepaard gaan met diversiteit, streven we naar **een inclusieve organisatie** waar elke student en elk personeelslid zich welkom kan voelen en maximale, gelijkwaardige ontplooiingskansen krijgt. UAntwerpen zet daarvoor gericht in op het verbeteren van instroom, doorstroom en uitstroom van geminoriseerde studenten en personeelsleden. In zowel onze lokale als internationale samenwerkingen nemen we de verantwoordelijkheid om een inclusievere omgeving te bevorderen, waarbij gelijkwaardige partnerschappen en wederzijds leren centraal staan, met een sterke focus op het aanpakken van gedeelde (globale en lokale) uitdagingen.

Waarom willen we daar naartoe?

UAntwerpen engageert zich in haar mission statement¹ resoluut voor de verdere ontwikkeling van een duurzame wereld en een democratische en inclusieve samenleving gefundeerd op de mensenrechten. UAntwerpen neemt dan ook de verantwoordelijkheid voor haar studenten, personeelsleden, partners en haar eigen positie binnen de samenleving om een **inclusief klimaat** te creëren. Dit betekent het maximaal wegwerken van drempels die éénieder ervan weerhouden hun potentieel verder te ontwikkelen, dit zowel op het vlak van onderwijs, onderzoek, dienstverlening en valorisatie.

Inzetten op diversiteit en inclusie is een kwestie van **rechtvaardigheid en fundamentele mensenrechten** zoals beschreven in de UN Sustainable Development Goals. Deze bewuste keuze van UAntwerpen strookt bovendien met de decretale verplichting om de toegankelijkheid van het hoger

¹ [Missie en visie | Universiteit Antwerpen](#)

onderwijs te garanderen.² Het streven naar positieve verandering en het aanpakken van gezamenlijke mondiale en lokale uitdagingen, zoals verwoord in de SDG's, drijft UAntwerpen in haar baanbrekend onderzoek, inclusieve academische vorming en actieve maatschappelijke betrokkenheid.

Een universiteit die inzet op diversiteit en inclusie zet niet alleen in op rechtvaardigheid, maar kan, indien goed aangepakt, ook bijdragen aan **kwaliteitsvol onderwijs**. In een Inclusieve en diversiteitsresponsieve universiteit gaan de vaardigheden, de participatie, het welzijn en de studieprestaties van zowel geminoriseerde alsook niet-geminoriseerde studenten erop vooruit (De Leersnyder & Meeussen, 2023; Celeste et al, 2019). **Excellent onderzoek** gaat, onder bepaalde voorwaarden, eveneens hand in hand met een inclusieve aanpak. De kennis die we genereren vergroot in kwaliteit en impact wanneer die representatief is voor de diversiteit in onze samenleving en de wereld (AlShebli et al., 2018; Freeman & Huang, 2014). Daarnaast kan inzetten op een divers personeelsbestand en een inclusieve universiteitsomgeving leiden tot **meer innovatie** (Ahmad et al., 2019; Hewlett, 2016; Hofstra et al., 2020; Levine, 2021) en **meer productiviteit** (Dixon-Fyle et al., 2020) indien de diversiteit binnen een team goed gemanaged wordt. Het wordt op deze manier duidelijk dat het streven van UAntwerpen naar **kwaliteit en excellentie** onlosmakelijk verbonden is aan het nastreven van inclusie en het verhogen van de diversiteit.

Hoe streven we hiernaar?

De wetenschappelijke literatuur toont aan dat de manier waarop universiteiten omgaan met diversiteit het verschil kan maken om tot inclusie te komen (Birnbaum et al., 2021). Bij het streven om onze doelstelling 'diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm' maximaal naar de praktijk om te zetten, stellen we dan ook enkele **basisprincipes** centraal in onze aanpak.

Een diversiteitsresponsieve aanpak heeft positieve aandacht voor de vaardigheden, kennis en ervaringen van geminoriseerde personen en beschouwt diversiteit als een verrijking voor de ontplooiing van alle studenten en personeelsleden. Net zoals bij een actief pluralistische benadering (zie verder), wordt er daarbij ingezet op het aanbieden van en in dialoog gaan over verschillende perspectieven. Ongelijkheids- en uitsluitingsmechanismen worden erkend en de verantwoordelijkheid om deze mechanismen aan te pakken wordt niet hoofdzakelijk bij het individu gelegd maar bij het systeem of de organisatie (Pulinx, et al., 2021). Dit staat tegenover een zogenaamde 'neutrale' of kleurenblinde aanpak die verschil afdoet als irrelevant en geen erkenning geeft aan de aanwezige diversiteit. Het vertrekt ook niet vanuit een assimilatie- of deficiet-benadering waarbij achtergrondkenmerken van een geminoriseerde persoon beschouwd worden als een beperking.

² Codex hoger onderwijs. Art. II.276.

§ 1. De studenten worden gelijk behandeld.

§ 2. Besturen nemen, gezamenlijk of individueel, maatregelen om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs in materiële en immateriële zin te waarborgen ten aanzien van studenten uit objectief af te bakenen bevolkingsgroepen waarvan de deelname aan het hoger onderwijs beduidend lager is dan deze van andere bevolkingsgroepen. Besturen beschikken daarbij over de mogelijkheid om maatregelen van corrigerende ongelijkheid te nemen of te handhaven, voor zover deze maatregelen:

1° van tijdelijke aard zijn en verdwijnen wanneer het in het eerste lid vooropgestelde doel is bereikt, en

2° geen onnodige beperking van andermans rechten inhouden.

§ 3. Studenten met functiebeperkingen hebben recht op redelijke aanpassingen.

Bij een **inclusieve aanpak** wordt een context gerealiseerd waarin eenieder zich thuis en erkend voelt omwille van wie ze zijn. Een inclusieve aanpak houdt rekening met en gaat actief in tegen structurele ongelijkheid, uitsluitingsmechanismen en discriminatie waaronder sociaaleconomische uitsluiting, racisme, seksisme, holebifobie, transfobie, stereotypering etc. Het stelt kritisch in vraag wie door de huidige aanpak uitgesloten of ongelijk behandeld wordt en handelt actief naar het wegwerken van dergelijke onrechtvaardigheden. Een inclusieve aanpak kijkt hierbij in de eerste plaats naar de verantwoordelijkheid van een systeem of organisatie. Het kan hierbij gaan over acties die in het verlengde liggen van het principe van **Universal Design**³ waarbij we streven naar een aanpak die voor iedereen werkt zonder dat een individuele benadering nodig is. Hoewel dit in veel gevallen toepasbaar is, zal er af en toe toch een specifieke benadering nodig zijn om bestaande drempels weg te nemen en de meerwaarde van diversiteit tot hun recht te laten komen. “**Universal Design waar kan, op maat waar nodig.**”

Deze transformatie naar een inclusieve universiteit is niet lineair en is een zoektocht die gepaard kan gaan met **ongemak en weerstand**. Deze transformatie vereist dat zowel individuen als de instelling weerbaar zijn en bereid zijn om het ‘ongemak’ te aanvaarden dat ontstaat bij de confrontatie met uiteenlopende perspectieven en standpunten.

Dit leidt ons naar het derde basisprincipe dat het D&I beleid van UAntwerpen kenmerkt, namelijk **actief pluralisme**. Actief pluralisme onderscheidt zich van strikte neutraliteit en passief pluralisme. We geloven 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. Er moet plaats zijn voor een vrije en open dialoog waar men de moed heeft om buiten de traditionele kaders te denken, alternatieve en controversiële meningen kritisch te durven integreren en waarin oncomfortabele gesprekken worden beschouwd als een katalysator voor intellectuele groei. Het omgaan met zowel geminoriseerde, soms tegenstrijdige, opvattingen als het in vraag stellen van dominante of controversiële meningen vragen om vaardigheden als weerbaarheid, empathie en tolerantie. Binnen onze instelling ambiëren we 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 hebben daarbij extra aandacht voor de stemmen die minder kansen krijgen of meer drempels ervaren om gehoord te worden. Er moet over alles dialoog kunnen gevoerd worden en dit kan en moet gebeuren met wederzijds respect zonder haatdragende en discriminerende uitspraken. Zaken zoals discriminatie en mensenrechtenschendingen kunnen niet. UAntwerpen neemt daartegen positie in en waakt hierover binnen haar instelling.

In het omgaan met diversiteit en inclusie gaan we ook bewust **intersectioneel** te werk en erkennen we dat elk van ons uniek is en tegelijk verbonden is met verschillende sociale groepen zoals, maar zeker niet alleen met gender, etniciteit, functiebeperking, levensbeschouwing, seksuele oriëntatie, nationaliteit en socio-economische achtergrond. Aangezien ieder individu navigeert op het kruispunt van verschillende gemeenschappen en identiteiten (Crenshaw, 1989), houden we ook rekening met de complexiteit die gepaard gaat met intersectionaliteit. We houden er rekening mee dat de combinatie van achtergrondkenmerken elkaar kunnen beïnvloeden. We erkennen het belang van

³ Visietekst: Universal Design UAntwerpen (link toevoegen)

sociale identiteiten zonder personen vast te pinnen op basis van één enkel diversiteitskenmerk met mogelijke stereotypering, stigmatisering en/of uitsluiting tot gevolg.

Ten slotte gaat elke vorm van uitsluiting of ongelijkheid gepaard met een vorm van **macht**. Wie bepaalt kennis? Wie bepaalt competenties? Wie maakt beslissingen en hoe werden beslissingsstructuren historisch geconstrueerd? Deze reflectievragen zijn relevant op alle niveaus van onze samenleving en bijgevolg ook binnen onze universiteit. Dit is niet enkel van belang voor interne samenwerkingsverbanden binnen UAntwerpen, maar we trekken deze gedachtegang ook breder naar samenwerkingen met actoren buiten onze instelling. In het bijzonder is dit een aandachtspunt in de samenwerking met actoren in het Globale Zuiden⁴. We overstijgen een 'happy diversity' beleid en gaan oncomfortabele gesprekken aan (Withaecx, 2021). We streven naar een klimaat waar kritische zelfreflectie en vragen over onder andere ongelijkheid, eurocentrisme en onrecht geworteld in macht niet geschuwd worden.

Governance

Het diversiteits- en inclusiebeleid van UAntwerpen staat onder leiding van de **Vicerector maatschappelijk engagement en internationaal beleid** die voorzitter is van de **Raad Dienstverlening**. De **Stuurgroep Diversiteit en Inclusie** geeft vanuit (academische) expertise mee richting aan het diversiteitsbeleid en rapporteert aan de Raad Dienstverlening. De dagelijkse coördinatie en uitvoering is de verantwoordelijkheid van **Team Diversiteit en Inclusie** dat onderdeel is van **Departement Universiteit en Samenleving**. Als expertisecentrum is Team Diversiteit & Inclusie verantwoordelijk voor de ontwikkeling, de implementatie en evaluatie van het beleidsplan Diversiteit en Inclusie. Dit doen zij in nauwe samenwerking met de **faculteiten, centrale diensten** en andere actoren binnen de universiteit waarbij Team Diversiteit en Inclusie een coördinerende en ondersteunende rol opneemt.

Via de **Stuurgroep Diversiteit en Inclusie** (SGD&I) worden er bruggen gebouwd met relevante academische experts. De Stuurgroep geeft mee richting aan en ondersteunt Team Diversiteit en Inclusie in de coördinatie, implementatie en bijsturing van het UAntwerpen diversiteits- en inclusiebeleid.

Het **Interfacultair Overleg Diversiteit** (IOD) is de koppeling tussen de faculteiten en het centrale D&I beleid. Het IOD wordt georganiseerd door team D&I en wordt samengesteld door een vertegenwoordiging vanuit elke faculteit (diversiteitsankers). Er worden uitdagingen en opportuniteiten uitgewisseld en gemeenschappelijke initiatieven op elkaar afgestemd. Via tijdelijke **projectgroepen** (Zie SD1 OD1 actie 6) wordt er concreet samengewerkt rond gemeenschappelijke initiatieven. De **diversiteitsankers** signaleren en adviseren het centrale beleid zodat het centrale beleid kan afgestemd worden op de facultaire uitdagingen en opportuniteiten. Omgekeerd zorgen zij ervoor dat het centrale D&I beleid niet louter top-down wordt uitgerold, maar daadwerkelijk ingebed raakt in de dagelijkse werking en cultuur van de faculteit.

De universiteit maakt deel uit van de **YUFE** alliantie (Young Universities for the Future of Europe). Team Diversiteit & Inclusie is vertegenwoordigd in YUFE Work Package 9 Equity, Diversity & Inclusivity. Het

⁴ [Strategisch kader voor Global Engagement](#)

diversiteit- en inclusiebeleid en de good practices van YUFE en partnerinstellingen vormen een inspiratiebron en toetssteen voor het beleid aan onze universiteit.

Via een **jaarlijks evaluatie- en planningsoverleg** met de belangrijkste centrale actoren mede verantwoordelijk voor het uitvoeren van het UAntwerpen diversiteit- en inclusiebeleid worden de vorderingen, eventuele bijsturingen en toekomstige plannen van het UAntwerpen diversiteit- en inclusiebeleid besproken.

Het UAntwerpen beleidsplan diversiteit en inclusie

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 organisatie, onderwijs, onderzoek, personeelsbeleid, en studentenwerking, met doelstellingen en verantwoordelijken. In dit plan bundelen we **(ver)nieuw(d)e diversiteits- en inclusie gerelateerde ambities en acties**. Het bouwt verder op de vele inspanningen rond Diversiteit en Inclusie die in de voorgaande jaren reeds gedaan werden. **Voor een niet-exhaustief overzicht van de huidige en voorbije inspanningen verwijzen we door naar de [website Diversiteit & Inclusie](#) aan UAntwerpen.**

Dit beleidsplan vertaalt de ambitie van onze universiteit op het gebied van diversiteit en inclusie op drie niveaus:

- **Strategische doelstellingen** geven op de belangrijkste domeinen van de universiteit aan waar we als universiteit naartoe streven.
- **Operationele doelstellingen** geven aan op welke deelaspecten en op welke manier er actie wordt ondernomen ter realisatie van de strategische doelstelling.
- **Acties** geven aan met welke concrete pistes we aan de slag gaan en hoe we onze operationele doelstellingen willen bereiken. Deze acties worden aan de hand van actuele tendensen en prioriteiten (vb. het toenemend belang van AI, enz.) periodiek geüpdatet met nieuwe en gewijzigde acties. Daarbij wordt rekening gehouden met de recente noden en opportuniteiten binnen de instelling. Dit beleidsplan focust in de eerste plaats op welke acties we ambiëren, maar biedt geen gedetailleerd overzicht over hoe de actie concreet gerealiseerd zal worden. De 'how' zal tijdens de uitvoeringsfase in samenwerking met de betrokken stakeholders uitgewerkt worden.

De acties worden steeds gebaseerd op recent wetenschappelijke inzichten, **beleidsmatige adviezen en engagementen** aangegaan door onze universiteit⁵, **wettelijke en boven bestuurlijke verwachtingen**⁶, en **kennis en ervaring** opgedaan in de praktijk binnen onze en andere hoger

⁵ VLOR Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie in hoger onderwijs van 2025, YUFE Equity, Diversity & Inclusivity policy 2024, VLIR-JA Engagementsverklaring: voor de verdere bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie aan de Vlaamse universiteiten 2023, UAntwerpen strategisch kader globaal engagement 2020, VLIR-JA gendercharter 2019, VLIR charter grensoverschrijdend gedrag 2018

⁶ Decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs 2023, decreet rond studie-efficiëntie en studievoortgang 2023, Decreetal bepaald genderevenwicht in bestuursorganen 2013, Horizon-Europe 2020, Codex hoger onderwijs: recht op redelijke aanpassingen 2014, Artikel 26 van de universele verklaring van de mens stelt dat eenieder recht heeft op onderwijs en dat hoger onderwijs openstaat voor eenieder die daartoe de begaafdheid bezit 1948.

onderwijsinstellingen. Dit plan is een weergave van een dynamische, steeds voortdurende oefening ter bevordering van de diversiteit en inclusiviteit van onze instelling.

De acties kwamen tot stand door gesprekken met alle faculteiten, bevoegde diensten en departementen van de UAntwerpen. **De acties worden uitgevoerd door de bevoegde diensten en departementen over een periode van 5 jaar.** Dit steeds in nauwe samenwerking met Team Diversiteit en Inclusie en waar nodig in afstemming met de faculteiten. De verantwoordelijke diensten of departementen alsook de concrete timing per actie werden niet opgenomen in dit beleidsplan maar zijn onderdeel van een intern planningsdocument voor de komende vijf jaar.

Faculteiten nemen op maat van de eigen faculteit en ondersteund door Team Diversiteit en Inclusie (zie ook SD1 inclusieve universiteit OD1) zelf acties en initiatieven in lijn met de visie van UAntwerpen en de strategische en operationele doelstellingen van dit beleidsplan.

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!

Leeswijzer

In wat volgt, lichten we de strategische en operationele doelstellingen met de daaraan verbonden acties toe:

- SD1. Inclusieve universiteit
- SD2. Inclusieve in- en uitstroom
- SD3. Inclusief studentenwelzijn (doorstroom)
- SD4. Inclusief onderwijs (doorstroom)
- SD5. Inclusief onderzoek
- SD6. Inclusief personeelsbeleid
- SD7. Monitoring van diversiteit en inclusie

Zowel de strategische doelstellingen inclusief studentenwelzijn als inclusief onderwijs houden operationele doelstellingen en acties in over doorstroom. Door doorstroom bij beide strategische doelstellingen op te nemen benadrukken we het belang ervan en het feit dat beide strategische doelstellingen elkaar versterken.

De cursief gedrukte woorden doorheen het beleidsplan zijn terug te vinden in de [woordenlijst Diversiteit en Inclusie](#). Deze is te raadplegen op de website Diversiteit en Inclusie.

De verschillende bronnen die gebruikt worden doorheen het UAntwerpen beleidsplan Diversiteit en Inclusie worden achteraan gebundeld in de literatuurlijst.

SD1. Inclusieve universiteit

UAntwerpen creëert een inclusieve online en offline omgeving en identiteit waarin iedereen binnen de UAntwerpen community optimaal kan participeren, zich thuis en veilig kan voelen.

OD1. Diversiteit en inclusie specifieke acties ter bevordering van een inclusieve universiteit.

Acties:

1. Er wordt ingezet op een sterke **governance structuur** rond diversiteit en inclusie om mainstreaming en impact te maximaliseren (zie ook inleiding). Dit wordt onder meer gedaan door:
 - 1.1. **De Stuurgroep Diversiteit en Inclusie** in opdracht van de raad dienstverlening.
 - 1.2. **Het Interfacultair Overleg Diversiteit** met een facultaire vertegenwoordiging, georganiseerd door team Diversiteit en Inclusie.
 - 1.3. **Een facultaire overleggroep diversiteit en inclusie** georganiseerd door de faculteit zelf met een link naar het interfacultair overleg diversiteit.
 - 1.4. Een evaluatie en planningsoverleg met elke betrokken centrale diensten of departementen op initiatief van Team D&I.
 - 1.5. Jaarlijkse rapportering en bijsturing van de acties binnen het UAntwerpen beleidsplan Diversiteit en Inclusie.
2. Jaarlijks organiseren we een **UAntwerpen diversiteits- en inclusie beleidsdag**. We onderzoeken of dit om de twee jaar kan georganiseerd worden in samenwerking met de AUHA partners.
3. Het **kader diversiteitsvragen** wordt verder bekend gemaakt om concrete vragen rond diversiteit en inclusie op een kwaliteitsvolle, gestructureerde en breed gedragen manier te kunnen beantwoorden.
4. Er wordt **transparant gecommuniceerd over het UAntwerpen diversiteits- en inclusiebeleid** en hieraan gerelateerde acties naar personeel, studenten en externen. Informatie wordt beschikbaar gesteld via de website, Pintra en studentenportaal. Om mainstreaming te bevorderen communiceren we ook actief via de bestaande communicatiekanalen.
5. Er wordt jaarlijks ingezet op **gerichte communicatie of campagnes over specifieke D&I thema's** om de zichtbaarheid en betrokkenheid van de diversiteit binnen onze instelling te verhogen. Dit kan thematisch gekoppeld worden aan bepaalde internationale dagen die D&I gerelateerd zijn of kan D&I breed gaan gekoppeld aan bepaalde (eigen) initiatieven.
6. We experimenteren samen met de faculteiten met duidelijk afgebakende **projectgroepen** om goede praktijken rond een gemeenschappelijke uitdaging samen te brengen en uit te werken. Deze projectgroepen worden gecoördineerd door Team D&I.
7. Via een **open oproep D&I** worden budgetten ter beschikking gesteld van kleinere bottom-up initiatieven die bijdragen aan het D&I beleid van UAntwerpen. Dit kunnen initiatieven zijn van zowel studenten als personeelsleden. Het kan gaan over éénmalige activiteiten of ter ondersteuning van meer duurzame activiteiten en netwerken.

8. Er wordt concreter **nagedacht over hoe bepaalde waarden en uitgangspunten** zoals academische vrijheid, vrijheid van meningsuiting, tolerantie en actief pluralisme **zich verhouden ten aanzien van het streven naar een inclusievere en steeds diversere universiteit**. Hierbij worden mogelijke spanningsvelden gethematiseerd die ook kunnen raken aan wettelijke grenzen, mensenrechten en interne UA-waarden

OD2. Toegankelijke en inclusieve infrastructuur

Toegankelijke en inclusieve campussen spelen een belangrijke rol in het realiseren van een **inclusieve leer- en leefomgeving** voor studenten en een **inclusieve werkvloer** voor personeelsleden. Naast de wettelijke verplichtingen hierrond toont onderzoek ook aan dat toegankelijke en inclusieve campussen een grote impact hebben op het welzijn, de *sense of belonging* en het gevoel van veiligheid van studenten en personeel uit geminoriseerde groepen (vb. McGuire, Anderson & Michaels, 2022; Kumar & Dwivedi, 2024; Kirby et al., 2020). Een belangrijk gevolg dat hieruit bijvoorbeeld voortvloeit, is een verhoogde kans op meer sociale en academische integratie van studenten (Kirby et al., 2020; Master et al., 2016; Murphy et al., 2007; McGuire et al., 2022; Kumar & Dwivedi, 2024).

Uit gesprekken met alle faculteiten en uit contacten met de verschillende doelgroepen blijkt dat er vraag is naar meer borstvoedingslokalen, inclusief sanitair, bezinnings- en ontmoetingsruimtes, meer leer- en werkplekken met langere openingsuren en (fysiek)toegankelijke campussen. We gaan hierbij verder dan de wettelijke verplichtingen. We zorgen voor een **toekomstgerichte aanpak en streven naar een maximale invulling van het principe van zelfredzaamheid en autonomie in lijn met onze eigen ambitie voor een inclusieve universiteit**. Er wordt ook gewezen op de nood voor een sticky campus⁷, en de opportuniteit om ruimtes meer multifunctioneel in te zetten. Rekening houdend met de ruimtelijke en budgettaire beperkingen worden onderstaande acties naar voor geschoven om aan deze bezorgdheden tegemoet te komen.

Deze operationele doelstelling beperken we tot het inrichten en geven van bepaalde functies aan campussen, gebouwen en ruimtes daarbinnen. In het verdere beleidsplan zijn acties opgenomen die gaan over een bredere interpretatie van toegankelijke en inclusieve campussen, zoals vb. digitale toegankelijkheid.

Acties:

1. UA Antwerpen zet verder in op een meer **inclusieve infrastructuur** door middel van een grotere aandacht voor integrale toegankelijkheid bij grote renovaties en nieuwbouwprojecten en door aanpassingen van de signalisatie. Deze actie start met een **inclusiecheck van het beheersproces** van grote renovaties en bouwprojecten. We hebben daarbij aandacht voor een brede definitie van diversiteit en beperken ons niet louter tot fysieke toegankelijkheid.

⁷ Een sticky campus is een concept in het hoger onderwijs dat verwijst naar een fysieke en sociale leeromgeving die studenten uitnodigt en stimuleert om langer op de campus te blijven, zelfs buiten verplichte lestijden. Het idee is om een aantrekkelijke, ondersteunende en interactieve omgeving te creëren waar studenten willen studeren, samenwerken, netwerken en ontspannen.

2. UAntwerpen voorziet **Nederlands- en Engelstalige informatie over de toegankelijkheid** van onze gebouwen (incl. liften) en (les)lokalen met oog op een grotere autonomie voor personen met een functiebeperking.
3. UAntwerpen rolt verder de **genderinclusieve signalisatie** uit voor bestaand publiek toegankelijk sanitair en de daaraan gekoppelde flankerende maatregelen. Bij nieuwbouw en renovatie van publiek toegankelijk sanitair onderzoekt UAntwerpen de mogelijkheid tot genderinclusief sanitair in overleg met team diversiteit en inclusie.
4. UAntwerpen streeft naar voldoende kwalitatieve bezinningsruimtes (naar capaciteit en inrichting) voor het praktiseren van de eigen **levensbeschouwing, meditatie of voor ontprikkeling**.
5. UAntwerpen biedt op elke campus voldoende goed uitgeruste en toegankelijke **borstvoedingslokalen** aan voor zowel studenten als personeel.
6. UAntwerpen evalueert de verdeling van menstruatieproducten ter bestrijding van **menstruatietoemoede**. Op basis van de evaluatie wordt het huidige beleid indien nodig bijgesteld.

OD3. Toegankelijke online toepassingen en inclusieve communicatie.

Inclusieve communicatie is essentieel voor het realiseren van een omgeving waarin de UAntwerpen gemeenschap in al haar verscheidenheid op een inclusieve manier met elkaar omgaat. Door diversiteitsresponsief en inclusief te communiceren houden we rekening met diverse en veelzijdige achtergronden, perspectieven en ervaringen, wat leidt tot waardevolle, stereotype- en discriminatievrije interacties waarin iedereen gezien, betrokken en erkend wordt op een authentieke manier. Verschillende elementen van inclusieve communicatie zoals taalgebruik, representatie, toegankelijkheid en omgang hebben een impact op zowel sociale als academische integratie, wat vervolgens leidt tot meer participatie (Voogt & Roblin, 2010).

Inclusieve communicatie heeft betrekking op de **breder UAntwerpen-gemeenschap**, waaronder studenten, personeel, studiekeuzers, alumni en de samenleving. Door inclusief te communiceren versterken we de binding van onze gemeenschap met de UAntwerpen en doen we onze universiteit groeien door bij te dragen aan ons inclusief imago. Deze operationele doelstelling is dus verweven in alle domeinen waar we aan werken en vormt een middel om onze doelstellingen te bereiken.

In deze operationele doelstelling beperken we ons tot de acties die verschillende strategische doelstellingen overschrijden. Acties over inclusieve communicatie die specifiek gericht zijn op een bepaalde strategische doelstelling, staan onder die strategische doelstelling in kwestie.

Acties:

1. UAntwerpen **profileert zich steeds als inclusieve universiteit**, in lijn met haar mission statement. Dit doen we door:
 - 1.1. **deel te nemen aan evenementen** en ons te **verbinden aan specifieke partnerorganisaties** die onze krachtlijn 'diversiteit als meerwaarde, inclusie als norm' uitdragen (enkele voorbeelden van eerdere samenwerkingen: Antwerp Pride, internationale dag van vrouwen en meisjes in wetenschap, Black History Month, ...). We onderzoeken op welke manier en met welke partners/events hier best op ingezet kan worden.

- 1.2. We profileren ons ook als een inclusieve universiteit op plaatsen waar D&I niet het hoofdthema is.
2. UAntwerpen zet verder in op representatieve en intersectionele **beeldvorming en toegankelijkheid** waarin een brede doelgroep zich in herkent. We screenen ons bestaand communicatiemateriaal op inclusievere elementen. We denken dan in de eerste plaats aan toegankelijkheid (vb. UX-design, Annysurfer, NL/ENG ...) en de herkenbaarheid voor personen uit geminoriseerde groepen aan onze instelling.
3. UAntwerpen verankert inclusieve communicatie met onder meer ook aandacht voor toegankelijkheid, beeldvorming, interfaces (online en offline) en woordgebruik in haar ondersteunende **communicatie en marketingprocessen en procedures**:
 - 3.1. We voeren een **inclusiecheck door van verschillende draaiboeken en handleidingen** (met name voor de organisatie van lezingen of activiteiten, het reserveren van lokalen, de handleidingen voor web- en pintra-redacteuren en het bestellen van catering, de process library,...) en bieden ad hoc ondersteuning aan organisatoren over toegankelijkheid.
 - 3.2. We ontwikkelen een **opleidingsaanbod rond diversiteitsresponsievere en inclusievere communicatie** voor personen binnen UAntwerpen die bezig zijn met communicatie en marketing en eerstelijnsdiensten.

SD2. Inclusieve in- en uitstroom

De Universiteit Antwerpen bevordert de in- en uitstroom van studenten uit geminoriseerde groepen.

Hoewel diversiteit een feit is in de samenleving, wordt deze diversiteit nog niet weerspiegeld binnen de hogeronderwijsinstellingen in Vlaanderen (Jacobs & de Jong, 2021). Uit onderzoek blijkt dat studenten met *ondervertegenwoordigde achtergrondkenmerken* nog steeds **drempels ervaren in zowel de instroom als de uitstroom** in het hoger onderwijs (VLIR, 2022). De kans dat een jongere in onderwijskansarmoede opgroeit, is in de Stad Antwerpen aanzienlijk hoger dan in de rest van Vlaanderen. Hierdoor kan de overgang naar de universiteit voor geminoriseerde studiekeizers een grotere uitdaging vormen (Universiteit Antwerpen, 2021). Hoewel de diversiteit bij de instroom aan UAntwerpen de laatste 5 jaar over het algemeen toeneemt, stellen we vast dat we nog ver verwijderd zijn van een weerspiegeling van de samenleving. De monitoring van deze evolutie blijft dan ook van groot belang bij het bepalen van concrete acties (zie SD7 monitoring).

UAntwerpen werkt aan gelijkwaardige in- en uitstroomkansen en **streeft** daarmee **naar** een **representatieve studentenpopulatie**. Bovendien is het noodzakelijk dat het hoger onderwijs, met het oog op de realisatie van de kennismaatschappij, meer hoogopgeleiden aflevert. Daarom is de instroom, maar bij uitbreiding ook de doorstroom en uitstroom van studenten uit geminoriseerde gemeenschappen in het hoger onderwijs, een bijzonder belangrijk thema (Vlor, 2023). Universiteit Antwerpen vindt het dan ook belangrijk deze drempels voor studiekeizers en in het bijzonder voor ondervertegenwoordigde studenten weg te werken om hen maximale kansen tot ontplooiing en studiesucces te bieden. UAntwerpen heeft daarom aandacht voor de specifieke noden van studenten uit geminoriseerde groepen met andere en/of minder hulpbronnen door in te zetten op een **inclusief instroombeleid met aangepaste rekrutering en een inclusief welkomstbeleid**. Daarnaast zijn er heel wat drempels voor inkomende internationale studenten (Newton, 2021). Vanuit haar Globaal Engagement streeft UAntwerpen naar een **inclusief internationaliseringsbeleid** dat ook aan internationale studenten met minder hulpbronnen de kans biedt in te stromen. Hiermee beogen we internationale studenten te bereiken met een grotere diversiteit aan achtergronden en herkomstlanden.

De laatste stap in het studietraject van studenten is de **uitstroom** naar de arbeidsmarkt. Ondanks een diploma hoger onderwijs, is de transitie van hoger onderwijs naar werk voor studenten uit geminoriseerde groepen meer precair (De Schepper et al., 2023). Onderzoek toont aan dat een diploma hoger onderwijs vaak niet volstaat op de huidige arbeidsmarkt (Bathmaker et al., 2013). De werkzaamheidsgraad bij afgestudeerden met geminoriseerde kenmerken ligt lager dan bij andere afgestudeerden (VLIR, 2023). Studenten worden verwacht verschillende vormen van *hulpbronnen* te mobiliseren om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. UAntwerpen kan daarbij een ondersteunende rol vervullen bij de overstap naar de arbeidsmarkt door **studenten te informeren over en toe te leiden tot inclusieve bedrijven** die divers talent willen bevorderen en aantrekken (VLIR, 2023).

Specifieke acties omtrent doorstroom worden opgenomen in SD3: inclusief studentenwelzijn en SD4: inclusief onderwijs

OD1. Inclusieve instroom: Een representatievere studentenpopulatie.

Het feit dat ondervertegenwoordigde groepen minder vertrouwd zijn met de onderwijswereld én minder afgestemde studiekeuzebegeleiding verkrijgen in het secundair onderwijs dragen bij aan foute studiekeuzes, waardoor de door-, en uitstroom in het hoger onderwijs bemoeilijkt wordt (Bossaerts et al., 2007). Inspelen op de (specifieke) **informatienoden van studiekeizers** draagt bij aan de ontwikkeling van een verhoogd niveau van keuzecompetenties (Baert & Vyncke, 2011)⁸. Voorgaand onderzoek geeft immers aan dat studenten uit ondervertegenwoordigde groepen minder toegang hebben tot deze informatie (Pickering, 2021). Studenten bepalen mede op basis van deze informatie of verder studeren iets is dat zij ambiëren (Smith, 2011). Daarom is het belangrijk om ook informatie te verschaffen over ervaringen binnen het hoger onderwijs die zijn opgedaan door anderen. Informele contacten, zoals rolmodellen, zijn hierbij van groot belang (Simões & Soares, 2010).

Een inclusief instroombeleid bestaat ten eerste uit een **proactieve en vroege interactie** met jongeren (en hun omgeving) met het oog op een grotere instroom naar het hoger onderwijs. Deze interactie houdt in dat jongeren gestimuleerd worden in hun denken dat hoger onderwijs ook voor hen mogelijk kan zijn. Voorafgaand aan de beslissing van studiekeizers om zich in te schrijven aan de universiteit, doorlopen zij namelijk een studiekeuzeproces. Dit proces omvat de informatie-exploratie en -vergaring over het hoger onderwijslandschap, specifieke studierichtingen, en het leven als student aan de universiteit (Demulder et al., 2023). Een **geïnformeerd studiekeuzeproces** heeft een positief effect op het latere studiesucces van studenten (De Clercq et al., 2017). Studenten uit ondervertegenwoordigde groepen hebben vaak minder toegang tot deze hulpbronnen en ervaren een gebrek aan afgestemde studiekeuzebegeleiding in het secundair onderwijs. Het is dan ook belangrijk voor hen om vertrouwdheid met het onderwijssysteem op te bouwen. De universiteit speelt een cruciale rol als betrouwbare informatieverstrekker in dit studiekeuzeproces. Een tweede pijler is **inclusieve communicatie**, die gericht is op het aanspreken van verschillende groepen en gediversifieerde kanalen gebruikt om potentiële studenten te bereiken (VLIR-Ja engagementsverklaring, 2023).

Vanuit de visie van Globaal Engagement schenken we binnen het internationaliseringsbeleid van de universiteit bijzondere aandacht aan studenten uit landen en gemeenschappen die minder toegang hebben tot onze universiteit. Deze groep heeft vaak minder of andere hulpbronnen waardoor er specifieke drempels en noden zijn waar rekening mee gehouden dient te worden.

Acties:

1. We ontwikkelen verder de **UAmbassadeurs** rolmodellenwerking die fungeert als initiatief om studiekeizers uit geminoriseerde groepen te informeren, inspireren en motiveren via diversiteitsvaardige studenten met een gelijkaardige achtergrond die reeds succesvol zijn doorgestroomd.
2. Via het **Tutoraat** blijven we inzetten op het vergroten van de leer- en ontwikkelingskansen van Antwerpse leerlingen, vaak studiekeizers die drempels ervaren in de overstap naar het hoger onderwijs. Vrijwillige tutores (studenten van de Associatie Universiteit & Hogescholen Antwerpen)

⁸ Een goed voorbeeld hiervan is de Tabieb2B initiatief die de instroom van mensen met een lagere socio-economische positie en met een migrati achtergrond meer kansen wil bieden om te slagen voor het ingangsexamen geneeskunde.

doen dit door in te zetten op het inhalen van schoolachterstand met behulp van vakinhoudelijke studiebegeleiding en inspirerende coaching rond studiemethode/studiemotivatie.

3. De module van **StudyChat**, gericht op studenten met een grotere afstand tot het hoger onderwijs, wordt gaandeweg uitgebreid (bv. door UAmbassadeurs mee te nemen naar de schoolbezoeken) en de andere basismodules van StudyChat ondergaan een inclusiviteitstoets.
4. UAAntwerpen **profileert zich naar studiekeizers als een inclusieve universiteit** in lijn met haar mission statement. (zie ook SD1 inclusieve universiteit OD3 inclusieve communicatie)
 - 4.1. We onderzoeken op **welke specifieke kanalen of gelegenheden** we kunnen inzetten om studiekeizers die drempels ervaren te bereiken.
 - 4.2. We doen gaandeweg een **inclusiecheck** op het communicatiemateriaal, gericht op alle studiekeizers.
 - 4.3. We versterken de inclusiviteit van **events** voor studiekeizers (o.a. SID-in beurs, openlesdagen, ...) en de scholenwerking op het vlak van toegankelijkheid, inclusieve communicatie en representatieve aanspreekpunten (vb. diversiteitsvaardigheid van uiteenlopende informanten en inzetten van rolmodellen).
 - 4.4. We versterken de communicatie over het bestaan van het **inclusief ondersteuningsaanbod** van de UAAntwerpen naar studiekeizers zodat we niet alleen zeggen maar ook tonen wat we concreet doen en wat studenten kunnen verwachten (bv. ondersteuning bij een transitie, Mentoraat, Monitoraat, Honoursprogramma's, betaalbaar studeren, bezinningsruimtes, levensbeschouwelijke faciliteiten, studentenverenigingen met focus op geminoriseerde studenten, ...).

OD2. Inclusieve uitstroom: Gelijkwaardige kansen in de doorstroom naar de arbeidsmarkt met een blijvende betrokkenheid van een diverse groep alumni.

Steeds meer studenten, in het bijzonder studenten uit geminoriseerde groepen, hebben minder of andere hulpbronnen en zijn bijvoorbeeld minder vertrouwd met de verwachtingen op de arbeidsmarkt en de onuitgesproken regels van deze nieuwe omgeving (Bathmaker et al., 2013; De Schepper et al., 2024). We hebben de verantwoordelijkheid om deze studenten voor te bereiden op de overgang naar werk. UAAntwerpen kan studenten toegang geven tot meer hulpbronnen en bepaalde netwerken. We zijn dus een belangrijke katalysator voor het verminderen van structurele barrières voor studenten uit geminoriseerde groepen door het cultiveren van bovenstaande **hulpbronnen** waar studenten anders geen toegang toe zouden hebben. In dit verband benadrukt onderzoek het belang van **(extra)curriculaire activiteiten** die verband houden met de werkomgeving en maatschappelijke betrokkenheid (Dickinson et al., 2021; Jackson & Tomlinson, 2022), zoals stages, projecten in het bedrijfsleven, Honoursprogramma's, professionele netwerkactiviteiten en betaald werk. Deze activiteiten verbreden niet alleen het netwerk van afgestudeerden, maar bieden ook waardevolle inzichten in hun toekomstige loopbaan en vergroten hun aantrekkelijkheid voor werkgevers.

Het is noodzakelijk dat de universiteit het belang van deze activiteiten onder de aandacht van studenten brengt. Van studenten verwachten dat ze deelnemen aan extra-curriculaire activiteiten zonder dat deze zijn ingebed in het curriculum kan echter sociale ongelijkheid bestendigen, aangezien studenten uit geminoriseerde groepen vaak een evenwicht moeten zoeken tussen academische

inspanningen en andere verplichtingen, zoals de zorg voor het gezin (Naseem, 2019; Thompson et al., 2013). Daarom zouden deze **'extra-curriculaire' activiteiten idealiter worden geïntegreerd in ons curriculum**. Dit onderstreept het belang van samenwerking met werkgevers en het bedrijfsleven om loopbaan gerelateerde activiteiten te ontwerpen en aan te bieden die aansluiten bij de behoeften van studenten. Het is essentieel om deze activiteiten vroeg in het onderwijstraject van studenten aan bod te laten komen. Studenten beginnen vaak pas op het einde van hun studie of na afstuderen na te denken over hun volgende stap, waardoor hun mogelijkheden tot voorbereiding sterk verminderen (De Schepper et al., 2024).

Acties:

1. We gaan voor netwerk bewustzijn en we breiden het **netwerk** van studenten uit via institutionele kanalen zoals jobbeurzen, bedrijfsbezoeken, alumniwerkingen, We finetunen de strategie (vb. Moving Forward, alumniactiviteiten, ...) en **stimuleren meer inclusieve opportuniteiten in de bestaande uitstroombinitiatieven** van de universiteit (vb. Career Center, Compass, ...).
2. We stimuleren inclusieve employability en bieden curriculaire workshops rond **inclusieve loopbaanbegeleiding** aan. Waar mogelijk wordt dit geïntegreerd in de masteropleidingen.
3. We streven ook in het curriculum naar zoveel mogelijk **integratie van (inclusieve) werkervaringen** (vb. stages, community service learning, ...) en employability en ondernemingscompetenties (vb. sollicitatiebegeleiding) voor het versterken van de hulpbronnen in het kader van uitstroom (zie ook SD4 inclusief onderwijs OD2).
4. UAntwerpen brengt in kaart en signaleert de gevolgen van **discriminatie op de arbeidsmarkt** voor haar studenten en alumni, in het bijzonder maar niet uitsluitend met betrekking tot levensbeschouwelijke kenmerken.
7. Binnen de **alumnistrategie** hebben we aandacht voor de **diversiteit aan profielen** en de inclusiviteit van onze communicatie en aanbod. In het bijzonder hebben we aandacht voor alumni uit het Globale Zuiden. Een sterke alumniwerking kan de instroom, doorstroom en uitstroom initiatieven versterken, niet in het minst door het zichtbaar maken van deze rolmodellen actief in het werkveld.

SD3. Inclusief studentenwelzijn (doorstroom)

UAntwerpen biedt een inclusieve leefomgeving aan met aandacht voor het welzijn van elke student en die bijdraagt tot gelijkwaardige doorstroomkansen.

Studentenwelzijn is een essentieel onderdeel van het universitaire leven en vormt de basis voor een succesvolle academische ervaring. Een goed studentenwelzijn ondersteunt niet alleen de mentale en fysieke gezondheid van studenten, maar bevordert ook hun emotionele en sociale ontwikkeling. In een academische omgeving waar studenten zich gewaardeerd en ondersteund voelen, kunnen zij optimaal presteren en hun volledige potentieel bereiken (Pittman & Richmond, 2007). **Het welzijn van studenten speelt een belangrijke rol in hun academisch succes.** Onderzoek toont aan dat studenten die zich mentaal en fysiek gezond voelen, beter in staat zijn om zich te concentreren, effectiever te studeren en hogere academische prestaties te behalen (Kotzé & Kleynhans, 2013; Krumrei-Mancuso et al., 2013). Omgekeerd kunnen stress, angst, depressie en andere welzijnsproblemen een negatieve invloed hebben op het leerproces en de academische resultaten. Een gebrek aan adequate ondersteuning kan leiden tot verminderde motivatie en voortijdige uitval en uit zich in een lagere doorstroom van studenten. In dit beleidsplan worden doorstroomacties niet alleen in deze strategische doelstelling studentenwelzijn opgenomen maar ook in de strategische doelstelling 4 'inclusief onderwijs', omdat de doorstroom door factoren binnen beide strategische doelstellingen beïnvloed kan worden.

De Universiteit Antwerpen hanteert een **inclusieve benadering** ten aanzien van studentenwelzijn. Dit betekent dat we aandacht moeten besteden aan de diverse behoeften en achtergronden van onze studentenpopulatie. Een inclusieve benadering zorgt ervoor dat alle studenten, ongeacht hun achtergrond, **gelijke toegang hebben tot de middelen en ondersteuning die ze nodig hebben om succesvol te zijn, maar ook dat er extra aandacht gaat naar de ondersteuning van geminoriseerde groepen.** Door aandacht te besteden aan de stem van jongeren en het creëren van door studenten geleide initiatieven, kunnen we ervoor zorgen dat welzijnsondersteuning open, toegankelijk en effectief is (Walker, 2022). De Universiteit Antwerpen ziet studentenwelzijn als een fundamenteel onderdeel van de academische en persoonlijke ontwikkeling van studenten.

Een inclusieve ondersteunende omgeving is in de eerste plaats een omgeving waar een sterk samenhangsgevoel heerst. '**A sense of belonging**', oftewel het gevoel van erbij horen, is een fundamenteel menselijke behoefte en verwijst naar de emotionele verbondenheid en acceptatie binnen een groep of gemeenschap (Dost & Mazzoli Smith, 2023). Voor studenten betekent dit dat zij zich geaccepteerd, gewaardeerd en begrepen voelen binnen de universitaire omgeving zonder hun authenticiteit te verliezen (Jansen et al., 2014). Dit gevoel van erbij horen draagt bij aan hun zelfvertrouwen, motivatie en algemene welzijn, wat op zijn beurt hun academische prestaties en persoonlijke ontwikkeling positief beïnvloedt (Pittman & Richmond, 2007; Agirdag & De Leersnyder, 2024). Studenten uit geminoriseerde groepen ervaren vaak een minder sterke sense of belonging binnen de universitaire gemeenschap. Onderzoek haalt hiervoor verschillende oorzaken aan. **Discriminatie en vooroordelen**, zowel expliciet als impliciet, kunnen het gevoel van acceptatie en verbondenheid ondermijnen (Ingram & Wallace, 2019). Verder kan ook een **gebrek aan zichtbare**

rolmodellen en vertegenwoordiging in het personeel en studentengroepen bijdragen aan gevoelens van isolatie (Zirkel, 2002). Ook **financiële moeilijkheden en de druk om te presteren** kunnen de deelname aan sociale en academische activiteiten beperken, wat het gevoel van verbondenheid negatief beïnvloedt. Om een sterke sense of belonging voor alle studenten te bevorderen, is het belangrijk dat universiteiten proactieve stappen ondernemen om inclusiviteit te waarborgen. Onderzoek haalt hierbij het belang aan van **sociale ondersteuning en interacties**, zoals het versterken van peerinteracties (Yubero et al., 2018) en **studentenbetrokkenheid** (Bowman et al., 2015; Nolen et al., 2020), maar ook door in te zetten op **diversiteit en inclusie in de onderwijspraktijken** (Castillo-Montoya & Ives, 2021), het uitrollen van een **antidiscriminatiebeleid** (Celeste et al., 2019) en het inclusiever maken van algemene **studentenvoorzieningen** (Ali & Bagheri, 2009; Eyoun & Martin, 2017).

OD1. De Universiteit Antwerpen biedt een inclusieve leefomgeving waarin elke student zichzelf kan zijn, zich thuis en psychologisch veilig kan voelen en waar een divers aanbod van voorzieningen beschikbaar is.

De Universiteit Antwerpen streeft naar het creëren van een inclusieve leefomgeving waarin elke student zichzelf kan zijn, zich aanvaard kan voelen en psychologische veiligheid kan ervaren. Met deze operationele doelstelling beogen we het gevoel van verbondenheid, ofwel '**sense of belonging**', van alle studenten, en in het bijzonder van geminoriseerde studenten, te versterken.

Acties:

1. We doen een **inclusietoets van het onboardingprogramma** (bv. U stArt, verkenningdagen, onthaaldagen, ...).
2. We zetten actief in op het **professionaliseren en sensibiliseren over diversiteit en inclusie van eerstelijns actoren** (zoals bijvoorbeeld studentenpsychologen, studietrajectbegeleiders, docenten, facultaire mentoren binnen het mentoraat) in de begeleiding van studenten.
3. In de **werving en selectie van medewerkers** die veel met studenten in aanraking komen (vb. studentenadministratie, ombudspersonen, studentenpsychologen, studietrajectbegeleiders, ...) worden competenties, kennis en affiniteit met het werken met diverse groepen en ervaring met de uitdagingen op vlak van diversiteit en inclusie meegenomen. (zie ook SD 5 Inclusief personeelsbeleid).
4. **Studenten worden preventief en actief gesensibiliseerd over grensoverschrijdend gedrag** met aandacht voor alle vormen van discriminatie en microagressies. Er wordt hierbij gelinkt naar de UAntwerpen gedragscode, waarin inclusief en respectvol handelen centraal staan.
5. Het decreet van 8/1/2024 over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs verplichtte UAntwerpen om enkele aanpassingen door te voeren in haar aanpak van grensoverschrijdend gedrag. We bieden **toegankelijke, laagdrempelige en geprofessionaliseerde meldingskanalen voor grensoverschrijdend gedrag**, in het bijzonder voor die studenten die extra kwetsbaar zijn vanwege hun geminoriseerde positie binnen de universiteit. Ook voor hen moeten de kanalen toegankelijk, laagdrempelig en geprofessionaliseerd zijn in de specifieke noden en behoeftes van deze geminoriseerde groepen.

6. In geval van een **gendertransitie** voorzien we een vlotte administratieve procedure voor de aanpassing van alle niet-officiële en/of officiële documenten en communicatie.
7. We bieden voldoende en kwalitatieve **ruimtes** voor het praktiseren van religie, bezinning, en ontspanning. (zie ook SD1 OD2 inclusieve infrastructuur)
8. We blijven **inclusieve en diverse studentenverenigingen en initiatieven**, die trachten geminoriseerde studenten te bereiken op maat, inhoudelijk en financieel ondersteunen (bv. de open oproep D&I en de open call studenten (VLIRUOS Global Minds)). (zie ook SD1 inclusieve universiteit OD1)
9. We bieden **D&I-opleidingen aan organisatoren van de studentenverenigingen** met als doel een meer inclusief klimaat te bevorderen, een meer diverse instroom aan te trekken en een inclusiever aanbod te stimuleren.
10. We hebben expliciet aandacht voor het welzijn van **internationale studenten**, met specifieke aandacht voor studenten uit landen en gemeenschappen die minder toegang hebben tot onze universiteit. We nemen in reeds genoemde acties de focus op internationale studenten expliciet mee in:
 - 10.1. Ondersteuning rond **huisvesting**.
 - 10.2. Bestaande **buddysystemen** inclusief maken voor internationale studenten of nieuwe buddy initiatieven opzetten.
 - 10.3. **Ontmoetingsactiviteiten** tussen internationale & lokale studenten stimuleren.
 - 10.4. Professionalisering en specifiek aanbod voor (individuele) **ondersteuning** met aandacht voor de noden van internationale studenten uitbreiden.
 - 10.5. Stimuleren van inclusieve en diverse **studentenverenigingen** en initiatieven voor internationale studenten.
 - 10.6. Overzicht studentenverenigingen en ClubKiezer in het **Engels** beschikbaar maken.
11. In de **evaluatie(s) van het universiteitsbrede en facultaire ondersteuningsaanbod** (bv. Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding, Monitoraat op Maat, mentoraten en monitoraten in de faculteiten, ...) wordt er aandacht gegeven aan inclusiviteit en toegankelijkheid. (zie ook S7 Monitoring)
12. We houden de **vinger aan de pols** over het welzijn van studenten met de focus op specifieke noden van geminoriseerde groepen (bv. via focusgroepsgesprekken en het FIT-instrument). (zie ook SD7 Monitoring)

OD2. De leeromgeving van studenten is inclusief waarbij (structurele) drempels verbonden aan achtergrondkenmerken weggewerkt worden.

Achtergrondkenmerken van studenten hebben een grotere impact op studieprestaties in het Vlaams Onderwijs dan in andere OECD-landen (OECD, 2015; 2018). Deze ongelijkheid heeft ook een effect in het hoger onderwijs (Heath et al., 2008) in de vorm van een grotere kans op studie-uitval en lagere studieresultaten (Bunce et al., 2019). Zoals in de algemene inleiding wordt aangegeven, hanteren we in de leeromgeving het principe van Universal Design, waarbij we streven naar een aanpak die voor iedereen werkt zonder dat een individuele benadering nodig is. Dit zonder de studenten voor wie een specifieke benadering een meerwaarde is, uit het oog te verliezen (Universiteit Antwerpen, 2022).

Acties:

1. **Inclusieve mentoraten** binnen de faculteiten streven een goede academische en sociale integratie van alle instromende studenten na met een blijvende aandacht voor het bereiken en de specifieke noden van geminoriseerde studenten.
2. We onderzoeken de mogelijkheid om de **facultaire mentoraten open te stellen voor internationale studenten** om zo ook voor hen een goede academische en sociale integratie te garanderen.
3. We voorzien een duidelijke **aanvraagprocedure levensbeschouwelijke faciliteiten** om niet geëvalueerd te worden op wettelijk erkende levensbeschouwelijke feestdagen.
4. We zetten in op een **Universeel Design van de (digitale) leeromgeving**, bv. door onderwijs- en examenfaciliteiten inclusief aan te bieden.
5. De communicatie naar alle studenten, met bijzondere aandacht voor internationale studenten, over **inclusieve en bijzondere faciliteiten** en aanbiedingen wordt verder geoptimaliseerd en op maat afgestemd.
6. Het **aanbod ondersteuning academisch Engels (ACE)** van Linguapolis en **academisch Nederlands** van Monitoraat op maat voor (internationale) studenten wordt opgevolgd en versterkt.
7. We zetten in op een sensibilisering van docenten en een duidelijke communicatie naar studenten toe wat betreft de **studiekosten van de opleiding**, met focus op de essentiële kosten van materiaal, studiereizen, ... versus de kosten die als optioneel moeten gezien worden.

OD3. De Universiteit Antwerpen zorgt ervoor dat participatie in het beleid door studenten, ongeacht hun achtergrondkenmerken, een evidentie wordt.

De Universiteit Antwerpen streeft ernaar om de participatie van studenten, ongeacht hun achtergrondkenmerken, in het beleid zo veel als mogelijk te waarborgen. **Het actief betrekken van studenten bij beleidsorganen heeft niet alleen voordelen voor de instelling, maar ook voor de studenten zelf.** Onderzoek wijst uit dat deelname aan beleidsorganen en het tonen van institutionele toewijding zoals de betrokkenheid in studentenverenigingen en andere vormen van studentenparticipatie vaak samenhangt met een versterkt gevoel van identiteit, verhoogde sociale en academische integratie en betere academische prestaties (Baik et al., 2019; Bowman et al., 2015; Nolen et al., 2020). Deze vormen van participatie bieden studenten de mogelijkheid om zich te verbinden met hun peers, hun stem te laten horen, en actief bij te dragen aan de ontwikkeling van de universiteit. Dit verhoogt hun persoonlijke en academische groei en versterkt hun sense of belonging binnen de universitaire gemeenschap.

Hoewel het belangrijk is om studenten uit geminoriseerde groepen te betrekken bij het vormgeven van een inclusief beleid, moeten we vermijden dat deze verantwoordelijkheid uitsluitend op hun schouders rust. Het risico bestaat dat deze studenten onevenredig worden belast met de taak om inclusie te bevorderen, terwijl dit een verantwoordelijkheid is die door de gehele universitaire gemeenschap gedragen moet worden. Bovendien is het van belang dat geminoriseerde studenten niet enkel betrokken worden bij thema's rond diversiteit en inclusie, maar ook bij andere beleidskwesties die de universiteit aangaan (VLIR & Jonge Academie, 2023).

De Universiteit Antwerpen zet zich daarom in om een **evenwichtige participatie te waarborgen**, waarbij de input van alle studenten, ongeacht hun achtergrond, waardevol wordt geacht en erkend. Door de participatie van studenten uit geminoriseerde groepen in beleidsorganen te stimuleren en te ondersteunen, wil de universiteit bijdragen aan een meer representatief en inclusief beleidsproces. Deze aanpak draagt bij aan een universiteitsgemeenschap waar diversiteit in participatie niet alleen wordt erkend, maar ook actief wordt bevorderd.

Acties:

1. Toegang tot beleidsparticipatie mogelijk maken, ook voor wie hier maar kort studeert (vb. internationale studenten).
2. **Toegang tot beleidsparticipatie** mogelijk maken, ook **voor wie het Nederlands niet of minder beheerst**. Opties verkennen om participatie in twee talen (Nederlands en Engels) mogelijk te maken.
3. We organiseren **momenten en opportuniteiten voor studenten om actief en bottom-up bij te dragen aan het inclusiebeleid** (vb. focusgroepen, D&I beleidsdag, ...). (Zie ook SD 1 inclusieve universiteit OD 1 en SD7 Monitoring)
4. We verkennen manieren om het **engagement van (geminoriseerde) studenten beter te erkennen** en bekijken waar het betalen van deze studenten mogelijk en wenselijk is. In veel EU-landen is erkenning van studentenparticipatie in de vorm van een vergoeding heel normaal. Geminoriseerde en ondervertegenwoordigde studenten worden vaak overbevraagd en dit zijn mentaal zware taken. Betaling erkent de arbeid die deze taken vragen. Bovendien verlaagt een vergoeding ook de drempels voor studenten die uit noodzaak een studentenjob beoefenen naast hun studies (VLIR & Jonge Academie, 2023).
5. De participatie van geminoriseerde studenten aan beleidsorganen wordt in kaart gebracht. (zie ook SD7 Monitoring)

SD4. Inclusief onderwijs (doorstroom)

UAntwerpen biedt een inclusieve onderwijsleeromgeving waarin elke student zich thuis voelt en gelijkwaardige kansen heeft op doorstromen.

Net zoals de bredere samenleving, zijn ook de universiteiten, hogescholen en andere kennisinstellingen niet immuun voor structurele ongelijkheid. Iedereen die niet of minder beantwoordt aan de normen van de dominante gemeenschap of die niet het stereotype van ‘de wetenschapper’ belichaamt, wordt vaker geconfronteerd met impliciete bias en drempels in academia (zie vb. www.wetenschapismvx.be). Achtergrondkenmerken van studenten hebben een grote voorspellende waarde op de doorstroomcijfers in het Vlaamse Onderwijs. **Het Vlaams Onderwijssysteem reproduceert, in tegenstelling tot de Belgische buurlanden, een grotere ongelijkheid op basis van de sociale en culturele achtergrond van leerlingen** (OECD, 2015; 2018). Deze ongelijkheid heeft ook een effect in het hoger onderwijs (Heath et al., 2008) in de vorm van een grotere kans op studie-uitval en lagere studieresultaten (Bunce et al., 2019).

Een brede waaier aan factoren (psychologische, sociologische, economische, ...) en contexten (school, familie, vrienden, de buurt, de ruimere politieke, socio-economische en wettelijke context) beïnvloeden de onderwijsloopbanen van jongeren (Mc Laughlin et al., 2001; Feinstein et al., 2004; Bronfenbrenner, 1979). Terwijl we ons hiervan bewust zijn, focussen we binnen de strategische doelstelling onderwijs op de (f)actoren die binnen de UAntwerpen centraal staan om een veilige en inclusieve leeromgeving te realiseren.

In een **veilige** en **inclusieve** onderwijsleeromgeving haalt in de eerste plaats een **docent** zo veel mogelijk drempels weg voor studenten opdat elke student gelijkwaardige kansen zou hebben om succesvol door te stromen in het hoger onderwijs. Aan UAntwerpen vinden we het belangrijk dat studenten ergens bij kunnen horen, zich ergens thuis én erkend voelen omwille van wie ze zijn. Dat is niet alleen een psychologische basisnood, maar kan de kansen vergroten om tot leren en presteren te komen en drop-out te vermijden. In een kwaliteitsvolle onderwijsleeromgeving wordt daarvoor ingezet op (1) **een ondersteuningsaanbod voor docenten en onderwijsmedewerkers**, (2) **curricula** die bestaan uit zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwde diverse perspectieven in de discipline, de samenleving én de globale context, en (3) **diversiteitscompetenties** voor alle studenten ter voorbereiding op een superdiverse arbeidsmarkt en samenleving (VLIR-JA charter, 2023).

Binnen domein onderwijs zetten we in op een diversiteitsvaardige aanpak. Deze aanpak manifesteert zich op verschillende domeinen: “houding”, “inhoud” en “manier van lesgeven” (Vanhoof et al., 2019). Waar “**inhoud**” betrekking heeft op het curriculum en de vakinhoud en een gedeelde verantwoordelijkheid behelst die vaak uitgetekend wordt buiten de aula, hebben “**houding**” en “**manier van lesgeven**” betrekking op de effectieve inclusieve omgang van docenten met hun studenten. Op het snijpunt van houding en manier van lesgeven situeert zich tenslotte de overtuiging dat álle groepen studenten in staat zijn goed te presteren én de mate waarin de docent erin slaagt deze overtuiging over te brengen op de studenten (Banks, 2015).

OD1. UAntwerpen ondersteunt docenten en onderwijsmedewerkers om via een structureel ondersteuningsaanbod een diversiteitsresponsieve houding te ontwikkelen en op een inclusieve manier het onderwijs te organiseren en les te geven.

Onderzoek stelt systematisch vast dat een **diversiteitsresponsieve aanpak** in het onderwijs – zeker als uitgedragen door de docent – een positieve impact heeft op verschillende uitkomstmaten, gaande van dagelijks engagement voor taken tot studieresultaten, en mentaal en fysiek welzijn (De Leersnyder & Meeussen, 2023; Celeste et al, 2019). Studenten die hun docenten percipiëren als uitdragers van een diversiteitsresponsieve visie ervaren minder misverstanden, een hogere mate van belonging en psychologische veiligheid. Docenten met een deficiet of neutrale aanpak houden daarentegen misverstanden en hun negatieve gevolgen in stand. Bovendien komt een diversiteitsresponsieve aanpak niet alleen geminoriseerde studenten ten goede, maar heeft de hele studentengemeenschap daar baat bij (De Leersnyder et al., 2022).

De **houding en manier van lesgeven** van docenten speelt een cruciale rol in het creëren van een **veilige en inclusieve onderwijsleeromgeving**. Het helpt aandacht te hebben voor onder meer de *teacher expectation bias* (Rubie-Davies et al., 2006; Van den Bergh et al., 2010), de sense of belonging van geminoriseerde studenten (Agirdag, 2020; Denessen et al., 2020; Jussim et al, 2009; Lorenz, 2021; Marksteiner et al., 2019), de growth mindset (Dweck, 2000, 2007), discriminatie (D'Hondt, et al. 2015, Colak, 2024), enz. Bij opleidingen waarin stages een aanzienlijk deel van het curriculum bevatten, is het belangrijk om erover te waken dat stageplaatsen inclusief zijn, want onderzoek toont dat geminoriseerde studenten nog steeds geconfronteerd worden met discriminatie en racisme op de arbeidsmarkt en bij het vinden van stageplaatsen (Unia, 2022).

Acties:

1. We streven naar een **gedragen consensus** over wat we verstaan onder een 'diversiteitsresponsieve houding, inclusieve manier van lesgeven en onderwijs organiseren' en hoe we dit concreet om zullen zetten naar de praktijk. Deze consensus zal in eerste instantie op centraal niveau (ADOND en Team D&I) uitgeklaard worden en vervolgens afgetoetst worden bij de andere diensten, departementen en faculteiten.
2. We voeren een inclusiecheck uit in bestaande en komende (beleids)documenten, tools en websites en zetten hierbij in op **brede diversiteit**, meer specifiek ook op werkstudenten en studenten met bijzondere faciliteiten. Voorbeelden:
 - 2.1. Het **draaiboek** voor de voorzitters van de **onderwijscommissies** dat de zesjarige kwaliteitszorgcyclus van opleidingen ondersteunt.
 - 2.2. Het strategisch **beleidsthema 'Diversiteit en participatie'** screenen **binnen het activerend, studentgecentreerd & competentiegericht onderwijs** en elementen van de campagne '[D&I in het hoger onderwijs](#)' daarin inbedden.
 - 2.3. In de initiële **oproep van de UFOO-projecten** wordt er aandacht besteed aan D&I, hetzij doorheen de thema's, hetzij als apart thema. Faculteiten geven in hun UFOO-projecten aan of er linken zijn met D&I. D&I linken binnen de UFOO-projecten zijn geen vereisten voor toekenning van UFOO-projecten, maar we stimuleren wel expliciete reflectie over D&I in de aanvraag.

3. We hebben aandacht voor D&I binnen onderwijsinnovatie bij het inrichten van een krachtige leeromgeving. Daarvoor bekijken we in hoeverre D&I meegenomen wordt in **degelijk uitgeruste onderwijsruimtes en -faciliteiten en in de digitale leeromgeving**. Wordt er rekening gehouden met vb. studenten met functiebeperkingen, digitale toegankelijkheid, inclusief sanitair, stille ruimtes, enz.?
4. We werken een **structureel verankerd ondersteuningsaanbod** uit voor onderwijzend personeel en onderwijsondersteuners die onder meer instaan voor de kwaliteitszorg. Het gaat om **tools, tips, opleidingen, vormingen...**
 - 4.1. Diversiteit en inclusie structureel verankeren binnen de opleidingen voor onderwijzend personeel:
 - 4.1.1.D&I als criterium in **beoogde competenties** bij werving, selectie, begeleiding, professionalisering, beoordeling, waarderen en promoveren van docenten en alle medewerkers betrokken bij onderwijs. (Zie ook SD6 inclusief personeelsbeleid OD1)
 - 4.1.2.D&I inbedden als rode draad doorheen de **docentenopleiding** zowel binnen de basismodules als binnen de verdiepende keuzemodules. Daarbij wordt verwezen naar het DNA van de instelling, namelijk het competentieprofiel van de afgestudeerden waarin D&I vervat zit. (Zie ook SD6 inclusief personeelsbeleid OD3)
 - 4.1.3.Verwijzen naar de **gedragscode** van personeel, waarin D&I ook vervat zit bij het promoten van het ondersteuningsaanbod. (Zie ook SD6 inclusief personeelsbeleid OD2)
 - 4.2. Naast basisinformatie bieden we ook **gerichte ondersteuning** (tools) om zich diepgaander te kunnen professionaliseren. Bijvoorbeeld interviews gegeven door onderlegde professionals (intern of extern aan de UAntwerpen) in een thema. We ondersteunen ook initiatieven aanvullend op het centraal aanbod (inhoudelijk, praktisch, financieel...) binnen onze mogelijkheden en voorwaarden.
 - 4.3. We zetten extra in op het **bereiken van deelnemers**, bijvoorbeeld door het ondersteuningsaanbod meer bekend te maken tijdens onderwijsbeleidsdagen, via de algemene en facultair specifieke communicatiekanalen.
5. Team D&I en ADOND werken samen op vlak van de **analyse van in-, door- en uitstroom** van studenten met diverse achtergrondkenmerken (zie ook SD7 monitoring):
 - 5.1. We stellen jaarlijks een instellingsbreed intern doorstroomrapport op over studenten uit geminoriseerde of ondervertegenwoordigde groepen in het verlengde van het VLIR kansengroep instroomrapport. We volgen de evolutie op over meerdere jaren heen d.m.v. trendrapporten. Daarbij besteden we meer specifiek aandacht aan de gevolgen en impact van het Decreet van 15 juli 2022⁹.
 - 5.2. We stimuleren en ondersteunen faculteiten en opleidingen om Power BI-rapporten (bv. vakkenscan, puntenrapporten,...) te gebruiken in functie van het opvolgen van in-,door- en uitstroom en het inzetten op meer doorstroom van studenten uit geminoriseerde of ondervertegenwoordigde groepen binnen hun opleidingen.

⁹ Het Decreet van 15 juli 2022 over de instroom en het optimaliseren van de studie-efficiëntie in het hoger onderwijs en overige organisatorische aspecten van het hoger onderwijs introduceert diverse maatregelen om de studie-efficiëntie in het Vlaamse hoger onderwijs te verbeteren.

6. We bekijken hoe we bij de opvolging van in-, door- en uitstroom van studenten, o.a. door de vakkenscan¹⁰, docenten en onderwijsmedewerkers kunnen doorverwijzen naar het ondersteuningsaanbod inclusiever onderwijs. Naar aanleiding van het decreet van 15 juli 2022 bijvoorbeeld, is het op vlak van doorstroom belangrijk om een duidelijk kader aan te bieden aan onderwijsmedewerkers (studietrajectbegeleiders, enz.) zodat zij voldoende kennis en handvaten hebben om studenten en meer specifiek ook studenten uit geminoriseerde groepen te begeleiden in hun studietraject.
7. We zetten in op veilige, inclusieve en toegankelijke **stageplaatsen**. Bijvoorbeeld op vlak van functiebeperking en specifieke noden, levensbeschouwelijke kentekens en grensoverschrijdend gedrag op stageplekken.

OD2. UAntwerpen streeft ernaar dat studenten afstuderen met competenties die hen in staat stellen diversiteitsresponsief en als kritische wereldburger te handelen en te denken.

Het versterken van diversiteitscompetenties, inclusief wereldburgerschapscompetenties, bij studenten is van belang omwille van volgende redenen:

- Ze maken deel uit van of zijn sterk verweven met de **generieke competenties**¹¹ die hoger onderwijsinstellingen vooropstellen. Deze generieke competenties omvatten de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om in een snel veranderende wereld effectief te kunnen functioneren, zichzelf te kunnen ontwikkelen en bij te leren (Kirschner & Stoyanov, 2020). Het spreekt voor zich dat deze wereld gekenmerkt wordt door superdiverse samenlevingen waarbij diversiteitsvaardigheden van groot belang zijn (Geldof 2015; Vertovec 2007).
- Het stelt studenten in staat om op een bewuste, adequate en responsieve manier **om te gaan met diversiteitsvraagstukken en globale uitdagingen** in het latere werkveld en in de superdiverse, geglobaliseerde samenleving (Geldof 2015).
- De mate waarin studenten onderling op een diversiteitsresponsieve manier interageren en met elkaar omgaan zal bijdragen aan een **veilige en inclusieve onderwijsleeromgeving voor alle studenten** (Baysu & Phalet, 2012).

Acties:

1. We streven naar een **universiteitsbrede consensus** over wat de diversiteitsvaardigheden en -competenties precies zijn.

¹⁰ Een vakkenscan is een grondige en automatische analyse van data rond slaagcijfers van generatiestudenten, waarbij rekening gehouden wordt met diverse achtergrondkenmerken. De vakkenscan vergelijkt de resultaten per opleidingsonderdeel van studenten met bepaalde achtergrondkenmerken met de resultaten van de ganse studentengroep.

¹¹ Generieke competenties zijn competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) die discipline-overstijgend zijn en die toegepast kunnen worden in een breed spectrum van (onvoorspelbare) situaties en professionele settings. Het gaat om competenties zoals samenwerken, creatief denken, ondernemerszin, strategisch denken, communicatieve vaardigheden, taalvaardigheden, informatievaardigheden, digitale geletterdheid,... (Voogt & Roblin, 2012).

2. We screenen het **instellingsbreed competentieprofiel** (DNA van de instelling) om het verder te optimaliseren. We zetten hierbij in op een brede definitie van D&I in de instellingsbrede eindcompetenties en nemen de opleidingen mee in deze oefening.
3. We screenen de **kerncompetenties** van opleidingen via overleg met de onderwijscommissies en nemen indien nodig diversiteitscompetenties daarin op. We stimuleren faculteiten/opleidingen om D&I op te nemen in het curriculum eens dit in de kerncompetenties van opleidingen opgenomen is, bijv. in opleidingsonderdelen, opdrachten, bachelor- en masterproef of een leerlijn diversiteit en inclusie.
4. We toetsen employability competenties op D&I aspecten. We voeren een inclusiecheck uit in de brochure employability die ADOND heeft uitgewerkt voor faculteiten over hoe employability op te nemen binnen opleidingen door rekening te houden met brede diversiteit. We hebben expliciete aandacht voor diversiteit en inclusie (representatie, inhoudelijke onderwerpen, ...) bij de **klankbordgroepen** die opleidingen oprichten waarin de alumni en het werkveld vertegenwoordigd zijn.
5. We onderzoeken de mogelijkheid om **inclusieve maatregelen** steeds toe te kennen in lijn met de eindcompetenties van een bepaalde opleiding. Eenmaal als er een beleid rond uitgewerkt is, zetten we in op sensibilisering, meer precies over zowel de vereiste eindcompetenties als over de mogelijkheden om de eindcompetenties te behalen.
6. **Ijking-, starttoetsen en toelatingsexamens** en de hieraan gekoppelde verplichte remediëringstrajecten worden in steeds meer opleidingen gangbaar. We volgen op in welke mate deze ijkings- en starttoetsen eerder een ontradend dan wel motiverend effect hebben en wat de impact ervan is op de instroom van studenten uit geminoriseerde groepen. Ook onderzoeken we of de aangeboden remediëring kwaliteitsvol en toegankelijk is. Alhoewel we als instelling maar een beperkte invloed hebben, kan deze inclusieve analyse een positieve bijdrage leveren aan de verdere ontwikkelingen van de ijking-, starttoetsen en toelatingsexamens.
7. We zetten meer in op **authentieke vormen van leren**, m.a.w. onderwijs- en leeractiviteiten die de werkelijkheid zo dicht mogelijk benaderen en aansluiten bij de echte wereld zoals vb. Community Service Learning, stages, buddywerking, enz., waardoor studenten diversiteitsresponsieve competenties verwerven.
8. We hebben aandacht voor **inclusieve mobiliteit en internationalisering at home**. Studentenmobiliteit blijkt vaak niet vanzelfsprekend voor studenten met geminoriseerde achtergrondkenmerken:
 - 8.1. We maken Internationalisering@home meer bekend en verduidelijken de mogelijkheden en de meerwaarden ervan.
 - 8.2. We bevorderen de interculturele competenties van zowel inkomende als uitgaande studenten.

OD3. Een curriculum bestaat uit zoveel mogelijk wetenschappelijk onderbouwde diverse perspectieven. Een ondersteuningsaanbod waarmee opleidingen zelf aan de slag kunnen is structureel verankerd.

In de onderwijsliteratuur hebben Banks (2015) en anderen de **verschillende positieve uitkomsten van een divers, toegankelijk en inclusief curriculum** aangetoond. Inclusieve curricula maken het onderwijs

toegankelijk aan de hand van structurele inclusieve maatregelen (werk-, en evaluatievormen) die vanuit het universeel ontwerp inclusie bevorderen door, zonder individuele aanpassingen, mogelijke drempels te verlagen en optimale leerkansen te bieden aan alle studenten (SIHO, 2024). Indien het curriculum divers, toegankelijk en inclusief is, dan neemt het **kritisch denken en de creativiteit** van alle studenten toe, ook de studenten uit de dominante groepen. Specifiek bij geminoriseerde studenten vergroot daarnaast ook de **zelfwaarde, de doorstroom en hebben ze betere studieresultaten** (Dee & Penner, 2017; Wells et al., 2016). Onderzoek toont aan dat geminoriseerde studenten die een grotere diversiteit in hun curriculum percipiëren, net zoals hun medestudenten het gevoel hebben dat hun universiteit inclusief is. Dit gevoel van inclusie vormt een buffer tegen studiestress en staat in voor betere (gepercipieerde) studieresultaten. Bij lage curriculum diversiteit daarentegen is er een kloof tussen beide groepen (De Leersnyder et al., 2022). Daarnaast toont onderzoek ook dat cursusbeschrijvingen die diversiteit benoemen als meerwaarde resulteren in gelijkaardige positieve effecten (Good et al., 2020).

Zowel onderzoek als kritische reacties vanuit studenten en personeel binnen Vlaamse universiteiten tonen aan dat het hoger onderwijs nog sterk vasthoudt aan **koloniale en eurocentrische denkkaders** die de kwaliteit van het onderwijs bemoeilijken en de ontevredenheid bij vele studenten doet toenemen. Academische curricula sluiten zo vaak nog niet-normatieve en kritische stemmen uit (o.a. Wekker et al., 2016; MacIsaac, 2018). Dat uit zich zowel in de **onderwijsinhoud, de bibliografieën** (auteurs uit gemarginaliseerde groepen en landen) en de **samenstelling van het docentencorps**.

Niet-diverse curricula, lesmateriaal en docentencorpsen hebben **velerlei implicaties** (Cohn & Mullenix, 2007; de Jong, 2014; Le Grange, 2016; Sciame-Giesecke et al., 2009; Subedi 2013; Saini & Begum, 2020):

- Ze belemmeren studenten uit geminoriseerde groepen om zich te identificeren met de inhoud van de lessen wat leidt tot (i) gevoelens van onthechting, uitsluiting en isolement, en (ii) onderprikkeling, lage tevredenheid bij studenten en een toename in schoolverlaters;
- Ze versterken stereotypen, eenzijdige interpretaties en de generalisatie van eurocentrische standpunten. Selectieve en vertekende kennis belemmert de ontwikkeling van inclusieve, diverse en kritische perspectieven;
- De promotie van één kennisproductiesysteem leidt tot (i) de uitsluiting en onzichtbaarheid van ondervertegenwoordigde kennissystemen, perspectieven en stemmen, (ii) de overtuiging dat deze kennis superieur en universeel toepasbaar zou zijn en (iii) reproductie via kennis van historische en maatschappelijke machtsongelijkheid en uitsluiting.

Acties:

1. **We voorzien een kader en ondersteuningsaanbod** waarin het curriculum wordt uitgewerkt. We ontwikkelen onder meer een aantal richtvragen om te checken of een curriculum inclusief is.
2. We streven ernaar om diversiteit, inclusie en Globaal Engagement zoveel mogelijk structureel op te nemen in de **cursusinformatie** van opleidingsonderdelen. De onderwijscommissie waakt erover dat de kerncompetenties D&I van de opleiding vertaald worden in het curriculum, met aandacht voor algemene inclusie, toegankelijkheid (inclusieve maatregelen) & diversiteitsresponsief denken en handelen.
3. We moedigen het activeren **van studenten** in de onderwijspraktijk aan; handvaten en/of vormingen hierover kunnen voorzien worden binnen het ondersteuningsaanbod (zie OD1).
4. We streven naar **inclusievere bevragingen** (zie ook SD7 monitoring):

- 4.1. We verankeren diversiteit en inclusie als kernwaarde in de studentenbevragingen (vb. bij de instellingsbrede programma-evaluatie om de 3 jaar) Team D&I, ADOND en CIKO's bespreken samen de feedback van de studenten en bekijken hoe wij daarmee verder kunnen.
- 4.2. We streven naar inclusieve peer reviews door het stimuleren van divers en inclusief samengestelde peerreviewteams.

SD5. Inclusief onderzoek

De Universiteit Antwerpen stimuleert inclusieve, ethische, verantwoorde en globaal geëngageerde onderzoekspraktijken.

Sinds enkele decennia toont een uitgebreide wetenschappelijke literatuur aan dat aandacht voor diversiteit en inclusie in onderzoek – waarmee we zowel onderzoeksteams ('wie') als onderzoeksinhouden ('wat' en 'hoe') bedoelen – de **innovatie en de excellentie van onderzoeksuitkomsten kan bevorderen** (AlShebli et al, 2018; Schiebinger, 2021; Hunt et al., 2022). Zo toont onderzoek aan dat divers samengestelde teams – mits goede begeleiding – innovatiever en creatiever werken (Wang et al., 2019; Paulus & van der Zee, 2015), en ook dat zulke onderzoeksteams voor een hogere mate van vertrouwen kunnen zorgen onder de onderzoekspopulaties (Sierra-Mercado & Lázaro-Muñoz, 2018).

Naast deze 'businesscase' van diversiteit en inclusie is er ook een tweede relevante benadering die eerder op het streven naar meer sociale rechtvaardigheid focust. Met betrekking tot onderzoeksinhouden (bv. keuze onderzoeksvraag, onderzoeksmethoden en -populaties, rapportering, ...) is het duidelijk dat een diversiteitsresponsieve aanpak de onderzoekskwaliteit kan verhogen, waardoor er middelen bespaard worden, en in sommige specifieke gevallen extra mensenlevens gered kunnen worden¹² (Schiebinger & Schraudner, 2011; Roth et al., 2014; Tannenbaum et al., 2019). Doordat de onderzoeksuitkomsten van diversiteitssensitieve onderzoeken een grotere validiteit kunnen hebben voor de brede samenleving, dragen zij stapsgewijs bij aan het creëren van een **rechtvaardigere samenleving**, in plaats van bestaande ongelijkheden in stand te houden in bijvoorbeeld gezondheidszorg, veiligheid, stedelijke planning, impact van klimaatverandering, etc. (European Commission, 2020). Belangrijke aandachtspunten hierbij zijn het vermijden van het instrumentaliseren of de exploitatie van geminoriseerde groepen in het onderzoeksproces, het eerlijk verdelen van de uitkomsten van het onderzoek onder alle betrokken partijen, alsook het waarderen van geminoriseerde epistemologieën en denkkaders.

De operationele doelstellingen en concrete acties hieronder bouwen verder op de beleidsplannen van de Onderzoeksraad, de Industriel Onderzoeksfondsraden en de Raad van de Antwerp Doctoral School. Ook de richtlijnen van de Europese Commissie wat betreft de verplichte Gender Equality Plans voor onderzoeksinstellingen worden mee opgenomen om tot een geïntegreerd geheel te komen.

OD1. UAntwerpen integreert de mogelijkheid om diversiteit en inclusie in onderzoek te benoemen, evalueren en erkennen.

Om diversiteit en inclusie, inclusief Globaal engagement, mee te nemen in **alle stadia van het onderzoeksproces** is het aanbevolen om reflectie over D&I te integreren in de bestaande procedures

¹² Uit een analyse van nationale auto-ongelukgegevens uit de Verenigde Staten tussen 1998 en 2008 bleek bijvoorbeeld dat de kans voor een vrouwelijke bestuurder die een gordel droeg om ernstige verwondingen op te lopen 47% hoger was dan voor een mannelijke bestuurder die een gordel droeg bij een vergelijkbaar ongeluk, na correctie voor gewicht en lichaamsmassa (Bose et al., 2011).

en tools. Internationale goede praktijken (bv. Canada Research Coordinating Committee, 2024; Maastricht University, 2021; Social Sciences and Humanities Research Council, 2024) hebben het nut bewezen van zo'n geïntegreerde aanpak, en des te meer wanneer deze aanpak eenduidig doorheen de ganse organisatie wordt toegepast. Het feit dat de Europese commissie de diversiteit- en gendertoets meeneemt binnen het onderzoeksopzet bij de beoordeling van bepaalde projectvoorstellen is een bijkomende stimulans om hierop in te zetten.

Acties:

1. De universiteit reikt **handvaten rond diversiteit en inclusie** aan voor alle onderzoeksaanvragen om via bijvoorbeeld checklists of handleidingen de ethische commissies verder te ondersteunen.
2. We gaan in dialoog over hoe we **kritische reflectie rond diversiteit & inclusie** (waar relevant) zoveel mogelijk kunnen verankeren, zonder de drempels en de administratieve last te verhogen voor onderzoekers.
3. Er wordt onderzocht hoe diversiteit en inclusie kan worden opgenomen in de **meting, monitoring en bewaking van onderzoeksprestaties**.
4. De universiteit stimuleert diversiteit en inclusie waar mogelijk via de **financieringskanalen** waar de universiteit invloed op heeft. We bekijken op welke manier we onze eigen financieringskanalen kunnen gebruiken als hefboom.

OD2. UAntwerpen ondersteunt onderzoeksleiders om te komen tot een diverse samenstelling van onderzoeksteams, onderzoeksconsortia en andere belanghebbende actoren.

Om innovatief onderzoek te kunnen voeren, is het een meerwaarde om met een brede waaier aan perspectieven, standpunten en levenservaringen rekening te houden (AlShebli et al., 2018; Freeman & Huang, 2014). De aanwezige diversiteit in de samenleving kan dan ook best zo veel als mogelijk meegenomen worden in de manier waarop onderzoek in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit heeft niet alleen voordelen voor de validiteit van het onderzoek, maar ook voor het bevorderen van maatschappelijk vertrouwen in wetenschappelijk onderzoek. De literatuur benadrukt hierbij de rol van **teamsamenstelling** en de **verantwoordelijkheid van onderzoeksleiders** (Mar, 2020; Sierra-Mercado & Lázaro-Muñoz, 2018). Het feit dat de Europese commissie de diversiteit- en gendertoets meeneemt binnen het onderzoeksopzet bij de beoordeling van bepaalde projectvoorstellen is een bijkomende stimulans om hierop in te zetten. Deze operationele doelstelling is ook sterk verbonden met de strategische doelstelling 6: Inclusief personeelsbeleid.

Acties:

1. De universiteit streeft naar evenwichtig en maatschappelijk representatief samengestelde onderzoeksteams en onderzoeksjury's door als eerste stap, in te zetten op het **meten, monitoren en stimuleren van een diverse samenstelling van onderzoeksteams en onderzoeksjury's**, voortbouwend op de bestaande procedures. Hierbij gaat specifieke aandacht naar:

- 1.1. **Maatschappelijk representatieve diversiteit** voorbij de dimensie van gender bv. discipline, leeftijd, nationaliteit.
- 1.2. Waar relevant bekijken we de mogelijkheid tot reflectie over positionaliteit van onderzoekers ten aanzien van de studiebevolking.
- 1.3. Waar relevant, streven we naar een **interculturele samenstelling** van onderzoeksteams, met specifieke aandacht voor de inbreng van expertise en epistemologie uit het Globale Zuiden.
2. De **promotorenopleiding** heeft aandacht voor diversiteitsgerelateerde risicofactoren, inclusief de samenwerkingsrisico's met personen uit het Globale Zuiden, die kunnen meespelen in het welzijn van divers samengestelde onderzoeksteams.

OD3. UAntwerpen streeft naar excellent onderzoek door oog te hebben voor ook niet dominante discours en epistemologieën.

Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat een inclusieve onderzoekscultuur en een groter bewustzijn over **bias en positionaliteit in onderzoekspraktijken** kunnen leiden tot innovatiever en excellent onderzoek (Ahmad et al., 2019; Hewlett, 2016; Levine, 2021). Verschillende aspecten van de onderzoekspraktijk komen hierbij aan bod, zoals bv. het opstellen van onderzoeksproblemen en -vragen, de selectie van participanten, dataverzameling en -analyse, woordkeuze en citatiepraktijken.

Acties:

1. De universiteit werkt indien gewenst op VLIR-niveau mee aan een **uitbreiding in de update van Mind the GAP** (verplichte opleiding voor jonge onderzoekers) om positionaliteit, bias en eurocentrisme een belangrijker plaats te geven in de 'good academic practices'.
2. De universiteit biedt verschillende **opleidingen en tools** aan m.b.t. inclusie in onderzoek, niet alleen aan jonge onderzoekers maar ook aan senior onderzoekers en onderzoeksmanagers, bv. via inspiratiesessies en uitwisselingsmomenten over good practices. Mogelijke thema's:
 - Basis opleiding D&I
 - Inclusieve onderzoekspraktijken
 - Inclusief leiderschap
 - Positionaliteit en bias in onderzoek
 - Epistemologie, eurocentrisme en dekolonisatie van kennis
 - Opstarten van internationale onderzoekspartnerschappen, met focus op machtsdynamieken, en specifieke aandacht voor partners in het Globale Zuiden
 - Training ethische dilemma's internationale onderzoekspartnerschappen.

OD4. UAntwerpen streeft naar gelijkwaardige partnerschappen met alle (externe) onderzoekstakeholders.

Onderzoek partnerschappen (zowel intern als extern) kunnen gekenmerkt zijn door een zekere ongelijkheid tussen verschillende partners m.b.t. de formulering van hypothesen, de samenstelling van teams, de verdeling van budgetten, het eigenaarschap van resultaten, de rangorde van publicatieauteurs, de extractie van data, etc. Dit hoeft niet altijd negatief te zijn voor de samenwerking,

maar het kan ook het resultaat zijn van onderliggende machtonevenwichten die negatieve gevolgen kunnen hebben voor de samenwerking in zijn geheel of één van de partners. Deze ongelijkheid kan meer aanwezig zijn in internationale samenwerkingen tussen het Globale Noorden en Globale Zuiden (Fourie, 2018; Hartman, 2016; Karim-Haji et al., 2016; Strier, 2010). **De universiteit erkent historische en huidige machtsongelijkheden, en in lijn met het Strategisch kader Globaal Engagement, streeft zij naar de gelijkwaardigheid van deze samenwerkingen**, door kritisch te reflecteren over de verdeling van baten en agendasetting, zeggenschap over het onderzoek en haar resultaten, de participatie van relevante gemeenschappen, de machtsdynamieken en vooroordelen, en de duurzaamheid van de samenwerking.

Acties:

1. Globale uitdagingen vereisen de **inbreng van geminoriseerde stemmen en mogelijk andere epistemologieën**. In haar doel om globale uitdagingen en SDG's aan te pakken, stimuleert de universiteit specifiek partnerschappen met het Globale Zuiden. We wensen te onderzoeken of het mogelijk is om de specifieke aandacht die het Global Minds programma heeft voor deze thematiek (*small research projects, global south research scholarship, IUCs, seed money*) uit te breiden en te verankeren in de universiteit, los van toekomstige Global Minds financiering.
2. De kritische **ethische vraagstukken rond gelijkwaardige internationale partnerschappen**, die aan bod komen in de *Ethische adviescommissie voor sociale en humane wetenschappen* (EASHW), worden waar relevant **uitgebreid tot andere wetenschapsdomeinen**.

OD5. UAntwerpen streeft naar inclusieve wetenschapscommunicatie en valorisatie.

Niet alleen het onderzoek zelf, maar ook een doordachte en inclusieve wetenschapscommunicatie over zowel de wetenschappelijke methode als over de resultaten is van groot belang. Uit de literatuur blijkt dat veel initiatieven rond wetenschapscommunicatie slechts een beperkte doelgroep bereiken, namelijk mensen die hoger opgeleid zijn en met een beperkte etnisch-culturele diversiteit, of dat wetenschapscommunicatie bepaalde *biases* kan versterken (DiCenzo et al., 2021; Knobloch-Westerwick et al., 2013). **Aandacht voor inclusie in wetenschapscommunicatie en -valorisatie is essentieel om een breder deel van de bevolking te kunnen informeren en inspireren over wetenschap**. Het raakt ook aan de maatschappelijke **nood aan betrouwbare informatie**, onder meer in de strijd tegen *fake news*, onwetendheid en argwaan tegenover wetenschap.

Acties:

1. Tijdens het **onderzoeksontwerp** wordt kritisch gereflecteerd over de participatie van bestudeerde gemeenschappen in het valoriseren en het communiceren van de onderzoeksresultaten, bv. in de projectaanvragen bij de beschrijving van de wijze waarop de onderzoeksresultaten zullen worden gedissemineerd.
2. De universiteit geeft in haar wetenschapscommunicatie en -valorisatie **specifieke aandacht aan geminoriseerde gemeenschappen en moeilijker bereikbare groepen**.
3. In haar wetenschapscommunicatie besteedt de universiteit **blijvende aandacht voor inclusievere communicatiepraktijken** (toegankelijkheid, ook wat betreft de digitale kloof, beeldvorming,

taalgebruik, kanaal, publiek, formaat, ...) (zie ook SD1 inclusieve universiteit OD3 inclusieve communicatie)

4. We zoeken naar manieren om **onderzoekers met diverse identiteitskenmerken aan het woord te laten** in onze wetenschapscommunicatie. We bieden hierin verschillende opties qua betrokkenheid, gaande van 'enkel uitdenken' tot 'enkel uitvoeren'.
5. We bouwen **inspiratie- en trainingsinitiatieven** rond wetenschapscommunicatie (bv. intern Teams-kanaal), die expliciet aandacht hebben voor diversiteit en inclusie, verder uit.
6. Vanaf de **voorbereidende fase** van wetenschapscommunicatie- en valorisatie-activiteiten en prijzen is er aandacht voor diversiteit, onder meer in bereik, toegankelijkheid, communicatie, enz. (zie ook SD1 inclusieve universiteit OD3 inclusieve communicatie)
7. Er wordt bekeken waar er meer aandacht voor diversiteit en inclusie kan worden opgenomen als één van de criteria in het toekennen van **wetenschapscommunicatie- en valorisatieprijzen** (zoals de Paul Panda Farnana Prijs).

SD6. Inclusief personeelsbeleid

Het personeelsbeleid van UAntwerpen streeft naar een steeds inclusiever werving-, selectie-, en doorstroombeleid en naar een inclusieve werkomgeving.

UAntwerpen is niet enkel de instelling waar meer dan 20.000 studenten een universitaire cursus volgen, ze is ook de werkgever van zo'n 6.000 medewerkers met zeer diverse functies. Van laborant tot loodgieter, van boekhouder tot beleidsmedewerker, van doctoraatsonderzoeker¹³ tot decaan, ...

UAntwerpen wil een inclusieve organisatie zijn die alle talenten verwelkomt en gelijke kansen biedt om te komen tot een divers personeelsbestand in alle statuten en graden. UAntwerpen zet zich in voor een werkomgeving waarin alle werknemers zich aanvaard en gewaardeerd voelen. Door het **welzijn** van haar **medewerkers** centraal te plaatsen, wil UAntwerpen ervoor zorgen dat zij **zichzelf kunnen zijn en zich professioneel kunnen ontplooien**. Bij de ondersteuning van de professionele ontplooiing van onze medewerkers hebben we aandacht voor diverse loopbaanpaden binnen en buiten de academische wereld in binnen- of buitenland. Hierbij maakt UAntwerpen zowel werk van een inclusieve leef- en werkomgeving als van ondersteuning voor medewerkers die hun diversiteitscompetenties verfijnen en toepassen in hun dagelijkse omgang met studenten en collega's.

Een divers academisch personeelsbestand wordt gerelateerd aan betere academische uitkomsten bij studenten (Pittman & Richmond, 2007) en mits een inclusief klimaat worden diverse teams van wetenschappers gerelateerd aan meer innovatie (AlShebli et al, 2018; Schiebinger, 2021; Hunt et al., 2022). Bovendien benadrukken de onderwijs- en onderzoeksvisities steeds vaker hoezeer een divers personeelsbestand belangrijk is voor de kwaliteit, de productiviteit, de impact en de duurzaamheid van onderzoek en onderwijs. **Rechtvaardigheid en excellentie gaan dus hand in hand.**

Het risico van een **oppervlakkig diversiteitsbeleid** waar de engagementen worden benoemd, maar niet in de praktijk worden omgezet, is dat het **ongewenste effecten** kan hebben op de inclusie van geminoriseerde groepen (Andreassen, 2021; Dumas-Hines et al., 2001; Van Laer et al, 2020). Zo kan het bijdragen aan meer discriminatie die geminoriseerde groepen op dagdagelijkse basis ervaren (Al Ariss et al., 2018; Bourabain, 2022). Onderzoek stelt vast dat een goede communicatie over het diversiteitsbeleid meer personeel uit geminoriseerde doelgroepen kan aantrekken (e.g. Rau & Hyland, 2003). De uitval is echter groter bij deze groep indien zij tijdens hun verdere werkloopbaan het diversiteitsbeleid ervaren als een rookgordijn (Carnes et al., 2019; Manoharan et al., 2021).

Bijgevolg is één van de grootste oorzaken van het ineffectief beleid de mismatch tussen vermeende beleidsdoelstellingen en het werkelijk uitwerken hiervan op niveau van het personeel (Bourabain, 2022). Het is duidelijk dat een diversiteitsbeleid dat zich beperkt tot het verhogen van de instroom van mensen met geminoriseerde persoonskenmerken op zich niet duurzaam is: men moet als instelling dieper graven om de onderliggende historische uitsluitingsdynamieken die universiteiten kenmerken

¹³ Doctoraatsonderzoekers worden in dit beleidsplan D&I meegenomen binnen de strategische doelstelling inclusief personeelsbeleid.

aan te pakken, indien men wil dat de diversiteit die de instroom kenmerkt ook in de doorstroom aanwezig blijft (Withaecx, 2021).

OD1. UAntwerpen bouwt verder aan een inclusief wervings-, selectie- en doorstroombeleid waarin ieders talenten worden erkend en gewaardeerd.

Wetenschappelijk onderzoek toont dat er in instroomprocessen vaak onbedoelde verborgen drempels zijn die specifieke doelgroepen in het bijzonder benadelen. **Door de ondervertegenwoordiging van geminoriseerde stemmen in het bijzonder in de hogere rangen, loopt UAntwerpen het gevaar impliciete waarden en normen, onbewuste en/of ongewenste drempels en uitsluitingsmechanismen te reproduceren.** Als publieke instelling lopen we dus kansen mis om onze maatschappelijke plicht te vervullen en alle talenten groeikansen te bieden. Als kennisinstelling lopen we kansen mis om toptalenten aan te werven, en dus om onze excellentie-ambities te realiseren.

Het wervings- en doorstroombeleid van UAntwerpen wordt daarom permanent bijgestuurd en verbeterd. Er werd in vorige beleidscycli gesleuteld aan vacatureteksten, wervingsprocedures, ondersteuning en opleiding voor wie rekruteert, de onboarding van nieuwe collega's, het promotiebeleid, enz. Op al deze verschillende acties blijven we de volgende jaren sterk inzetten op de ondersteuning van medewerkers en leidinggevendenden om dit beleid in de praktijk optimaal te vertolken. Zo dragen we bij tot de excellentie-ambities van onze kennisinstelling door te vermijden dat we toptalenten met gevarieerde profielen mislopen.

Acties:

Naast de permanente aandacht om wervings- en selectieprocessen en -procedures te verbeteren, zet UAntwerpen tijdens de volgende beleidsperiode prioritair in op volgende acties.:

1. We versterken de **inclusieve employer branding** van UAntwerpen om geïnteresseerde kandidaten bewust te maken dat iedereen welkom is bij UAntwerpen en dat we als inclusieve universiteit tegemoet willen komen aan de noden van iedereen.
2. Neurodivergente kandidaten of kandidaten met een (onzichtbare) functiebeperking ervaren nog schroom om hun noden uit te spreken tijdens de selectieprocedure of kort na hun aanstelling (LeFevre-Levy et al, 2023; Jones, 2023). Daarom wil UAntwerpen **voorbeelden van toegekende redelijke aanpassingen** op haar website ter beschikking stellen en de procedure versoepelen om redelijke aanpassingen tijdens de selectieprocedure aan te vragen. We bieden leidinggevendenden ondersteuning aan bij de werving van een kandidaat met een functiebeperking of specifieke noden.
3. We zetten in op een gerichte communicatie over de **toolbox inclusieve recrutering en selectie en een uitgebreider ondersteunings- en professionaliseringsaanbod** voor leden van commissies die beslissen over werving, (her)aanstelling of bevordering. Deze toolbox en bijhorende webinar en opleidingen zijn belangrijke hefboomen voor de aanwerving van een diverser personeelsbestand.
4. UAntwerpen ondersteunt entiteiten die via **positieve actie of via gerichte zoektochten** naar kandidaten de vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigde doelgroepen willen bevorderen. In het bijzonder willen we dit realiseren om meer diverse profielen aan te trekken bij de verschillende eerstelijnsdiensten en meldingskanalen voor grensoverschrijdend gedrag

(ombudspersonen, studentenpsychologen, studiebegeleiders, vertrouwenspersonen, ...) en bij het ZAP.

5. UAntwerpen investeert verder in een nieuw **competentiemodel** voor academisch en niet-academisch personeel. Aan de hand van dit **competentiemodel** verduidelijken we wat UAntwerpen bedoelt en verwacht van haar personeel op vlak van onder andere inclusief handelen en communiceren, in elke functie. We zorgen ervoor dat men deze transparant kan bespreken en koppelen deze competenties aan ontwikkelingsperspectieven en opleidingsnoden van medewerkers.
6. We onderzoeken de mogelijkheden om (kwalitatieve en/of kwantitatieve) **data** te verzamelen over de achtergrondkenmerken van kandidaten tijdens **wervingsprocessen** om te kunnen analyseren of kandidaten met diversiteitskenmerken een evenwaardige kans maken om geselecteerd te worden (link met SD6 Monitoring).

OD2. UAntwerpen biedt al haar medewerkers een inclusieve werkomgeving aan waarin ze zich erkend en gewaardeerd kunnen voelen om wie ze zijn. Daartoe verankert UAntwerpen inclusie in haar ondersteunende processen en procedures.

Het **welzijn** van onze medewerkers is één van de krachtlijnen van UAntwerpen. Dat betekent dat we meer aandacht moeten hebben voor de **relationele aspecten** van het (academisch) werk (Sai et al, 2024). We versterken de capaciteit van de instelling en haar leidinggevendenden om de individuele noden van medewerkers te (h)erkennen en te accommoderen zodat alle personeelsleden zich erkend en gewaardeerd kunnen voelen. De voorbije jaren hebben we sterk ingezet op de samenwerking tussen centrale entiteiten en diensten waarbij reeds belangrijke stappen gezet werden richting een meer zorgzame organisatie, vb. de omstaandertrainingen die universiteitsbreed uitgerold worden en de realisatie van een code voor gewenst gedrag. Tijdens de volgende beleidsperiode zetten we verder in op deze ingeslagen weg en intensiveren daarbij de verbinding met de initiatieven en noden van decentrale entiteiten.

Acties:

1. Het decreet van 8/1/2024 over **grensoverschrijdend gedrag** in het hoger onderwijs verplichtte UAntwerpen om enkele aanpassingen door te voeren in haar aanpak van grensoverschrijdend gedrag. We verfijnen verder de taken en verantwoordelijkheden van stakeholders in de meldingsketen van grensoverschrijdend gedrag en ondersteunen personeelsleden om hun (nieuwe of vernieuwde) rol inclusief in te vullen. Verder stelde UAntwerpen een **gedragscode** op, waarin inclusief en respectvol handelen centraal staan. Deze code voor gewenst gedrag zetten we in de schijnwerpers via communicatiecampagnes en we bieden medewerkers ook praktische handvaten over wat inclusief gedrag betekent door deze gedragsverwachtingen op te nemen in bestaande en toekomstige opleidingen uit het breder opleidingsaanbod (zie verder in OD3).
2. We versterken de communicatie over **Individueel Maatwerk** (de vervanger van de vroegere Vlaamse Ondersteuningspremie ter ondersteuning van werknemers met een arbeidsbeperking) en reiken voorbeelden aan van goede praktijken zodat medewerkers een minder hoge drempel

ervaren om *Individueel Maatwerk* of andere redelijke aanpassingen aan te vragen. We informeren leidinggevenden over de voordelen en mogelijkheden van Individueel maatwerk en redelijke aanpassingen.

3. Onder meer via de organisatie van de jaarlijkse UAntwerpen Diversiteits- en inclusie beleidsdag en de ondersteuning van initiatieven via een open oproep D&I (zie SD1, OD1) bieden we medewerkers de mogelijkheid om hun **persoonlijk netwerk** binnen UAntwerpen uit te breiden. Zo kunnen collega's de verbinding aangaan met anderen op basis van gemeenschappelijke geminoriseerde persoonskenmerken of een academische interesse in diversiteit en inclusie. Deze contacten versterken collega's in hun zelfzorg en de nodige zorgzaamheid voor en met anderen (Sai et al, 2024) alsook in hun verbinding met onze instelling.
4. We versterken de aandacht voor diversiteit en inclusie in de **kwalitatieve en kwantitatieve tools** (vb. de welzijnsbevraging) die de samenstelling van ons personeelsbestand analyseren en het welzijn van collega's meten (zie ook **SD 7 Monitoring**).
5. Het aanbod van **empowerende opleidingen** voor medewerkers met geminoriseerde persoonskenmerken breiden we gaandeweg uit. Verschillende onderzoeken tonen aan dat medewerkers met geminoriseerde persoonskenmerken meer stress ervaren op het werk. Dergelijke opleidingen empoweren deze medewerkers om, als ze het willen, in gesprek te gaan met hun collega's en leidinggevenden over hun ervaringen en hun noden.
6. We verkennen manieren om **het engagement en de bijdragen van (geminoriseerde) personeelsleden** die hun (ervarings)deskundigheid ter beschikking stellen van het diversiteitsbeleid van de UAntwerpen **beter te erkennen**.

OD3. UAntwerpen ondersteunt haar personeelsleden in het diversiteitsresponsief handelen, zowel in de relatie met collega's en studenten als in het uitvoeren van de eigen taken.

Aanpassingen aan het beleid worden pas gevoeld en gemerkt op de werkvloer indien UAntwerpen haar medewerkers, en in het bijzonder de leidinggevenden, ondersteunt, coacht en opleidt zodat zij hun gedrag en hun dagelijkse praktijken kunnen bijsturen. Via opleidingen en ondersteuning biedt UAntwerpen haar medewerkers en leidinggevenden de kans om **professionele competenties** te versterken. Zo kunnen zij hun resultaten realiseren en hun team aansturen op een manier die in lijn is met de waarden van UAntwerpen.

Als inclusieve universiteit hechten we veel belang aan de competenties van onze medewerkers en leidinggevenden om in de samenwerkingen die ze aangaan op respectvolle en zorgzame wijze gevoelige onderwerpen aan te snijden, uitdagingen aan te gaan en oncomfortabele gesprekken te voeren. Zo weet iedereen hoe zich te gedragen naar de **code voor gewenst gedrag**. We zetten tijdens de volgende beleidsperiode prioritair in op volgende acties.

Acties:

1. UAntwerpen blijft inzetten op opleidingen die de **diversiteitscompetenties van medewerkers** en leidinggevenden versterken. Dit betreft een rijke mix van sensibilisering, opleiding, ad-hoc ondersteuning en intervisie over onder andere implicit bias, micro-agressies, handelingsverlegenheid en de impact hiervan op het eigen functioneren. Enkele voorbeelden:

- 1.1. We ontwikkelen een **basisopleiding “D&I@UAntwerpen”** voor alle (nieuwe) collega’s.
- 1.2. We ontwikkelen een **opleiding “Als actieve omstaander reageren op grensoverschrijdend gedrag”**.
- 1.3. We maken werk van **opleidingstrajecten voor (nieuwe) leidinggevend** om de inclusieve management skills van deze collega’s te versterken zodat zij meer halen uit hun team (Homan, Gündemir, Buengeler & Van Kleef, 2020).
- 1.4. We zorgen voor een **permanent aanbod van D&I opleidingen** die medewerkers toelaten om met meer aandacht voor inclusie hun professionele relaties te onderhouden en aan te knopen. Zo voorzien we bijvoorbeeld opleidingen over verbindend communiceren, inclusief vergaderen, hoe omgaan met ‘hot moments’ tijdens de les, samenwerken met neurodivergente collega’s, interculturele competenties en communicatie, ...
- 1.5. We werken een lijst met criteria uit als **kwaliteitscheck voor externe aanbieders**.
- 1.6. We ontwikkelen een systeem waarin mogelijke **externe aanbieders per thema** makkelijk teruggevonden worden.
- 1.7. We ontwikkelen **evaluatiesjablonen** om het vormingsaanbod te evalueren:
 - een apart evaluatiesjabloon voor D&I opleidingen georganiseerd door team D&I,
 - een luik D&I bij reeds bestaande evaluatiesjablonen.
2. Het niet-academisch opleidingsaanbod voor leidinggevend en medewerkers van de UAntwerpen zit momenteel verspreid over verschillende platformen. Zeker voor opleidingen gericht op inclusie is dit een probleem aangezien deze opleidingen moeilijker vindbaar zijn voor ons personeel. UAntwerpen onderzoekt de mogelijkheden om het volledige niet-academische opleidingsaanbod voor personeel **gericht te communiceren naar haar personeel** en om de administratieve opvolging van deze opleidingen te uniformiseren.
3. We ondersteunen **academisch personeel** om zich **diversiteitsresponsief** op te stellen in hun onderwijsopdracht en in hun onderzoek. Meer hierover onder SD3 Inclusief Onderwijs en SD5 Inclusief Onderzoek.

SD7. Monitoring diversiteit- en inclusiebeleid

Universiteit Antwerpen optimaliseert 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.

UAntwerpen registreert, net als andere onderwijsactoren, bepaalde achtergrondkenmerken over studenten en personeel¹⁴. Centrale en decentrale entiteiten zetten reeds bevragingen op of organiseren kwalitatieve bevragingen (vb. focusgroepen) om de impact van de eigen dienstverlening op specifieke doelgroepen te analyseren en lacunes in het eigen beleid te identificeren. De veelheid aan kwalitatieve en kwantitatieve informatie die we ter beschikking hebben, wordt echter vaak onderbenut bij de opzet, uitrol en evaluatie van de eigen beleidsmaatregelen.

- We willen centrale en decentrale diensten en departementen van UAntwerpen **tools aanreiken** waarmee zij zelf een **inclusiecheck** kunnen uitvoeren.
- We zorgen ervoor dat de **geminoriseerde of ondervertegenwoordigde groepen** op verschillende niveau's (studenten, doctorandi en personeel) een automatisch aandachtspunt worden bij de analyse en de evaluatie van beleidsmaatregelen.
- We verkennen de mogelijkheden om **academisch onderzoek te stimuleren over onbedoelde en onbewuste uitsluitingsmechanismen** die de in-, door- en uitstroom van ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen aan UAntwerpen verhinderen.
- We verkennen de mogelijkheden om waar nodig en mogelijk de **registratie** van achtergrondkenmerken uit te breiden.

OD1. Tools en handvaten uitwerken die centrale en decentrale entiteiten in staat stellen om data-driven D&I-beleid te voeren.

UAntwerpen werkt instrumenten uit die **centrale en decentrale diensten en departementen** ondersteunen om **zelfstandig een inclusiecheck** uit te voeren waar ze dit nodig en wenselijk achten: om beschikbare informatiebronnen gerichter aan te wenden, om nieuwe gegevens te produceren of nog om beleidsmaatregelen doelgerichter te evalueren.

Acties:

1. **Platform opzetten** voor kennisdeling over monitoring, uitwisseling van goede praktijken tussen centraal en decentrale entiteiten. Met minimaal:
 - 1.1. Informatie die entiteiten in staat stelt D&I-gerelateerde kwantitatieve gegevens (Power BI, vakkenscan, puntenrapporten ...) correct te gebruiken en te interpreteren.

¹⁴ VLIR cijferrapporten diversiteit en sociaal beleid: <https://vlir.be/beleidsdomeinen/diversiteit-en-sociaal-beleid/>

- 1.2. Handreiking over hoe diversiteitsdimensie introduceren in surveys, enz. met inbegrip van gedeelde definities om vergelijking over faculteiten heen te faciliteren.
- 1.3. Draaiboek voor het uitvoeren van kwalitatieve bevestigingen (o.a. focusgroepen) met ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen waarin we ook tips meegeven over hoe hen te bereiken en warm te maken om deel te nemen aan de focusgroep.
2. Een **inclusiecheck** uitvoeren en het integreren van een diversiteitsdimensie in een aantal **centrale bevestigingen** met als prioriteiten:
 - Welzijnsbevestiging van personeel
 - Studentenbevestiging van studentenraad
 - Onderwijs studentenbevestigingen
 - Inclusiecheck op bestaande BI rapporten
3. Een **inclusiecheck** uitvoeren en het integreren van een diversiteitsdimensie in **kwaliteitssystemen** zoals:
 - Onderwijs programmaevaluatie: zie SD4
 - Onderzoekvisaties: zie SD5
 - Onderwijs peerreview: zie SD4

OD2. Interne en externe rapportering over de evoluties en inzichten met betrekking tot Diversiteit en Inclusie aan onze instelling.

UAntwerpen maakt gebruik van **kwalitatieve en kwantitatieve gegevens** om (on)gewenste effecten van de eigen werking en beleid op ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen te identificeren.

- We **identificeren ongewenste uitsluitingsmechanismen** op en brengen dit onder de aandacht van de betrokken diensten, departementen en faculteiten.
- We ontwikkelen kwalitatieve analyses (vb. focusgroepen) om de impact van beleidsmaatregelen op **ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen in kaart te brengen**.
- We communiceren in de mate van het mogelijke **extern** over beschikbare kwalitatieve en kwantitatieve gegevens.

Acties:

1. We ontwikkelen een rapport over D&I evoluties en inzichten aan onze instelling bij de studenten en personeel op basis van de beschikbare data om de impact van het (D&I) beleid te monitoren.
2. Er worden **kwalitatieve monitoringsinitiatieven** opgezet die de kwantitatieve cijfers en bestaande beleidsinitiatieven verder kunnen uitdiepen en evalueren. Steeds met aandacht voor facultaire dimensie, zodat ook decentrale entiteiten gericht aan de slag kunnen met de geleverde cijfers.
3. De **extern toegankelijke rapportering** wordt uitgebreid naar andere diversiteitskenmerken, breder dan de huidige focus op geslacht.

OD3. Mogelijkheden verkennen om academisch onderzoek te stimuleren over in-, door-, en uitstroom van ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen studenten, doctorandi en personeelsleden aan UAntwerpen.

UAntwerpen stimuleert academici om gebruik te maken van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens en informatiebronnen met oog op onderzoek naar verklaringen voor de ongelijke in-, door- en uitstroom van studenten, doctoraatsonderzoekers of personeelsleden uit ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen.

Acties:

1. We ontwikkelen **richtlijnen en verduidelijken de voorwaarden** om gegevens over diversiteit en inclusie aan UAntwerpen aan te wenden in wetenschappelijk onderzoek.
2. We **identificeren interessante onderzoeksvragen** en ontsluiten die naar relevante academici en studenten.
3. We **bundelen en communiceren** (intern) over dergelijk onderzoek.

OD4. We verkennen de mogelijkheden om de registratie van D&I-gerelateerde gegevens bij te sturen of uit te breiden.

UAntwerpen verkent mogelijkheden en opportuniteiten om de **registratie van achtergrondkenmerken** van studenten, doctorandi of personeel bij te sturen of uit te breiden naargelang de evoluerende noden en wetenschappelijke inzichten. Het doel blijft steeds om meer verfijnde analyses te maken over uitsluitingsmechanismen die invloed hebben op de in-, door- en uitstroom van ondervertegenwoordigde of geminoriseerde groepen aan UAntwerpen.

Acties:

1. We houden vinger aan de pols van **nieuwe wetenschappelijke inzichten**.
2. We houden vinger aan de pols van vragen naar **analyses** die leven bij faculteiten en departementen.
3. We spreken intern **standaarden** af over de registratie en het gebruik van bestaande en toekomstige achtergrondgegevens van personeel en studenten.

Slotwoord

Het beleidsplan Diversiteit en Inclusie van de Universiteit Antwerpen weerspiegelt onze diepgewortelde overtuiging dat diversiteit een onmiskenbare meerwaarde is voor zowel de universiteit als de bredere samenleving. UAntwerpen engageert zich in haar **missie**, zoals ook beschreven in de beleidsnota 2025-2028, resoluut voor de verdere ontwikkeling van een duurzame wereld en een democratische en inclusieve samenleving gefundeerd op mensenrechten. Op die manier streven we ernaar een positieve impact te creëren, in lijn met de United Nations Sustainable Development Goals. Het is niet alleen onze decretale verplichting om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te garanderen; inzetten op diversiteit en inclusie draagt ook bij aan **kwaliteitsvol onderwijs** en gaat hand in hand met **excellent onderzoek**.

Diversiteit is een krachtige motor voor innovatie en vooruitgang. Wanneer mensen met verschillende achtergronden, ervaringen en perspectieven samenkomen, ontstaat een rijkere voedingsbodem voor creativiteit en vernieuwing. Door écht open te staan voor andere visies verruimen we onze eigen blik en ontdekken we oplossingen die we anders misschien over het hoofd hadden gezien.

Diversiteit daagt teams uit om verder te kijken dan de gebaande paden. Door vanuit verschillende invalshoeken samen te werken, versterken we niet alleen de kwaliteit van ons werk, maar ook het draagvlak ervan in de samenleving. Kortom, **diversiteit is geen obstakel dat moet worden overwonnen, maar een bron van inspiratie** die ons helpt om samen sterker, creatiever en toekomstgerichter te zijn.

Vanuit het bewustzijn van institutionele drempels, de opportuniteiten en de uitdagingen die gepaard gaan met diversiteit, streven we met dit beleidsplan naar een **inclusieve universiteitsomgeving** waar elke student en elke medewerker 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.

Door **inclusie** als norm voorop te stellen, creëren we een universiteit waar iedereen zich optimaal kan ontplooien, ongeacht achtergrond, identiteit of overtuiging. We hebben als universiteit al veel bereikt, maar de weg naar inclusie is een **doorlopend proces** waarin we voortdurend met elkaar in dialoog moeten blijven, kritisch moeten reflecteren en ons steentje bijdragen om een cultuur van respect en gelijkwaardigheid te bevorderen.

Bij de ontwikkeling van dit beleidsplan gingen we in gesprek met alle faculteiten, departementen en diensten. We merkten de nood om aandacht te besteden aan deze thema's maar ook een enthousiasme om met deze acties aan de slag te gaan.

In tijden van toenemende polarisatie is het beschouwen van diversiteit als een meerwaarde belangrijker dan ooit. Door actief naar elkaar te luisteren en in dialoog te gaan, creëren we bruggen in plaats van muren. Bij de Universiteit Antwerpen geloven we dat **samenwerking**, gebaseerd op respect en openheid, de **sleutel is tot positieve verandering**. Alleen zo kunnen we innovatieve oplossingen ontwikkelen voor de complexe uitdagingen waar onze samenleving voor staat.

Dit plan is een uitnodiging aan iedere student, iedere medewerker en aan de bredere UAntwerpen-gemeenschap om **samen** met ons actief te blijven bouwen aan een toekomst die rechtvaardiger,

inclusiever en duurzamer is. Laten we onze krachten bundelen en elkaars ideeën versterken. Ik kijk er zelf alvast naar uit om dit plan de komende jaren mee uit te rollen en steeds concreter vorm te geven.

Prof. dr. Nathalie Dens

Vicerector maatschappelijk engagement en internationaal beleid

Bronvermelding

Agirdag, O. (2020). *Onderwijs in een gekleurde samenleving*. Epo: Berchem.

Agirdag, O., & De Leersnyder, J. (2024). Against the odds: predictors of academic success and excellence in majority-minority schools. *School Effectiveness and School Improvement*, 1-25.

Ahmad, A. S., Sabat, I., Trump-Steele, R., & King, E. (2019). Evidence-based strategies for improving diversity and inclusion in undergraduate research labs. *Frontiers in Psychology*, 10:1305. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01305

Ali, S.R. and Bagheri, E. (2009), Practical suggestions to accommodate the needs of Muslim students on campus. *New Directions for Student Services*, 2009: 47-54. <https://doi.org/10.1002/ss.307>

Al Ariss, A., Özbilgin, M., Tatli, A. & April, K. (2018). Tackling whiteness in organizations and management. *Journal of managerial psychology*, 29(4), 362-369.

AlShebli, B. K., Rahwan, T., & Woon, W. L. (2018). The preeminence of ethnic diversity in scientific collaboration. *Nature communications*, 9(1), 5163. <https://doi.org/10.1038/s41467-018-07634-8>

Andreassen, T. A. (2021). Diversity clauses in job advertisements: Organisational reproduction of inequality? *Scandinavian Journal of Management*, 37(4), 101180.

Baert, E., Van Keer, H., & Vyncke, S. (2011). De impact van getuigenissen van peers als rolmodellen op leerlingen uit de derde graad secundair onderwijs en op hun mogelijke instroom in het hoger onderwijs. Impactevaluatie van de ambassadeurswerking in Antwerpen en Brussel via een mixed-method benadering. <https://lib.ugent.be/catalog/rug01:001789231>.

Baik, C., Larcombe, W., & Brooker, A. (2019). How universities can enhance student mental wellbeing: The student perspective. *Higher Education Research & Development*, 38(4), 674–687. <https://doi.org/10.1080/07294360.2019.1576596>

Banks, J.A. (2015). The dimensions of multicultural education. In *Cultural Diversity and Education*. Routledge.

Bathmaker, A. M., Ingram, N., & Waller, R. (2013). Higher education, social class and the mobilisation of capitals: Recognising and playing the game. *British Journal of Sociology of Education*, 34(5–6), 723–743. <https://doi.org/10.1080/01425692.2013.816041>

Baysu, G. & Phalet, K. (2012). Staying on or dropping out? The role of intergroup friendship and perceived teacher support in minority and nonminority school careers. *Teachers college record*, 114, 1–25. DOI: 10.1177/016146811211400507

Birnbaum, H.J., Stephens, N.M., Townsend, S.S.M., & Hamedani, M.G. (2021). A Diversity Ideology Intervention: Multiculturalism Reduces the Racial Achievement Gap. *Social Psychology and Personality Science*, 12: 751-759.

Bose, D., Segui-Gomez, ScD, M., & Crandall, J. R. (2011). Vulnerability of female drivers involved in motor vehicle crashes: an analysis of US population at risk. *American Journal of Public Health*, 101(12), 2368-2373.

Bossaerts, B., Kirsch, M., Rochette, F., & Beernaert, Y. (2007). *Hoger onderwijs voor elk talent*. Koning Boudewijnstichting.

Bourabain, D. (2021). Everyday sexism and racism in the ivory tower. The experiences of female early career researchers on the intersection of gender and ethnicity in the academic workplace. *Gender, Work and Organization*, 28(1), 248-267. <https://doi.org/10.1111/gwao.12549>

Bowman, N. A., Park, J. J., & Denson, N. (2015). Student involvement in ethnic student organizations: Examining civic outcomes 6 years after graduation. *Research in Higher Education*, 56(2), 127-145. <https://doi.org/10.1007/s11162-014-9353-8>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bunce, L., King, N., Saran, S., & Talib, N. (2019). Experiences of black and minority ethnic (BME) students in higher education: applying self-determination theory to understand the BME attainment gap. *Studies in Higher Education*, 46(3), 1-14. DOI: 10.1080/03075079.2019.1643305

Canada Research Coordinating Committee. (2024, October). *Best practices in equity, diversity and inclusion in research practice and design*. Canada Research Coordinating Committee, Government of Canada. <https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/nfrf-fnfr/edi-eng.aspx>

Carnes, M., Fine, E. & Sheridan, J. (2019); Promises and Pitfalls of Diversity Statements: Proceed with Caution. *Academic Medicine*, 94 (1), 20-24.

Castillo-Montoya, M., & Ives, J. (2021). Transformative practices to support first-generation college students as academic learners: Findings from a systematic literature review. *Journal of First-Generation Student Success*, 1(1), 20–31. <https://doi.org/10.1080/26906015.2021.1890948>

Celeste, L., Baysu, G., Phalet, K., Meeussen, L., & Kende, J. (2019). Can school diversity policies reduce belonging and achievement gaps between minority and majority youth? Multiculturalism, colorblindness, and assimilationism Assessed. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 45(11), 1603-1618. <https://doi.org/10.1177/0146167219838577>

Cohn, E., & Mullennix, J. (2007). Diversity as an integral component of college curricula . In J. Branche, J. Mullennix, & E. Cohn (Eds.), *Diversity across the curriculum: A guide for faculty in higher education* (pp. 213-218). Bolton, MA: Anker.

Colak, F.Z. (2024). Racialization and belonging in higher education: Counter-narratives of Turkish-Belgian students from a community cultural wealth perspective. *Journal of Diversity In Higher Education*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/dhe0000563>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1): 138-167. Available at: <http://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8>

Dee, T.S. & Penner, E.K. (2017). The causal effects of cultural relevance. Evidence from an ethnic studies curriculum. *American Educational Research Journal*, 54, 127-166.

- De Clercq, M., Galand, B., & Frenay, M. (2017). Transition from high school to university: A person-centered approach to academic achievement. *European Journal of Psychology of Education*, 32(1), 39–59. <https://doi.org/10.1007/s10212-016-0298-5>
- de Jong, M. (2014). *Diversiteit in het hoger onderwijs. Over allochtoon en autochtoon*. Noordhoff Uitgevers B.V.
- De Leersnyder, J., Gündemir, S., & Agirdag, O. (2022). Diversity approaches matter in international classrooms: how a multicultural approach buffers against cultural misunderstandings and encourages inclusion and psychological safety. *Studies in Higher Education*, 47, 1903-1920. DOI: 10.1080/03075079.2021.1983534.
- De Leersnyder, J., & Meeussen, L. (2023). Better be multicultural or colorblind? How teachers' approach to diversity during Covid-19 school closures predicts adolescents' school engagement, belonging and health beyond general support. Manuscript under review.
- De Schepper, A., Clycq, N., & Kyndt, E. (2023). Socioeconomic differences in the transition from higher education to the labour market: A systematic review. *Journal of Career Development*, 50(1), 234-250. <https://doi.org/10.1177/08948453221077674>
- De Schepper, A., Kyndt, E., & Clycq, N. (2024). Developing an understanding of the labour market: The value of social, cultural and identity capital according to first- and continuing-generation graduates. *Journal of Education and Work*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/13639080.2024.2310267>
- Demulder, L. (2024). *Seek and you shall find: Career exploration profiles in the transition to higher education*. [Doctoraatsscriptie, KU Leuven, Universiteit Antwerpen]. <https://repository.uantwerpen.be/docstore/d:irua:24045>
- Demulder, L., Willems, J., Verschueren, K., Lacante, M., & Donche, V. (2023). Het studiekeuzeprocess voor hoger onderwijs in kaart: Validering van de Verkorte Vragenlijst Studiekeuzetaken (VVST) 1. *Pedagogische Studiën*, 96(5). <https://pedagogischestudien.nl/article/view/13914>
- Denessen, E., Hornstra, L., van den Bergh, L., & Bijlstra, G. (2020). Implicit measures of teachers' attitudes and stereotypes, and their effects on teacher practice and student outcomes: A review. *Learning and Instruction*, 101437. DOI:10.1016/j.learninstruc.2020.101437
- D'Hondt, F., Van Houtte, M., Stevens, P. (2015). Etnische discriminatie op school: ervaringen van adolescenten met een migratieachtergrond. *Welwijs*, 26(4), 3-6.
- DiCenzo, C., Smith, H., Azizi, M., Menezes, S., Murray-Johnson, K., & McDuffie, K. (2021). Inclusive Science Communication Starter Kit. Metcalf Institute, University of Rhode Island. https://inclusivescicomm.org/wp-content/uploads/sites/1568/ISC-Starter-Kit_FINAL.pdf
- Dickinson, J., Griffiths, T. L., & Bredice, A. (2020). 'It's just another thing to think about': Encouraging students' engagement in extracurricular activities. *Journal of Further and Higher Education*, 45(6), 744–757. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1813263>
- Dixon-Fyle, S., Hunt, V., Prince, S., Dolan, K., & Prince, S. (2020). *Diversity wins: How inclusion matters*. McKinsey & Company.

- Djaït, B. (2021). Let's agree to disagree. Van een diversiteitsbeleid naar een beleid rond 'diversiteit, equity en inclusie' in: Pulinx, R., Schrooten, M. et al. (reds.), *Diversiteit in het hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Uitgeverij ASP: 273-282.
- Dost, G., & Mazzoli Smith, L. (2023). Understanding higher education students' sense of belonging: A qualitative meta-ethnographic analysis. *Journal of Further and Higher Education*, 47(6), 822–849. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2023.2191176>
- Dumas-Hines, F. A., Cochran, L. L., & Williams, E. U. (2001). Promoting diversity: recommendations for recruitment and retention of minorities in higher education. *College Student Journal*, 35(3), 433.
- Dweck, C. S. (2000). *Self-theories: Their Role in Motivation, Personality, and Development*. Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2007). The perils and promises of praise. *Educational Leadership*, 65(2), 34-39
- European Commission. (2020). *Gendered innovations 2: how inclusive analysis contributes to research and innovation: policy review*. Directorate-General for Research and Innovation, Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/33b4c99f-2e66-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en>
- Eyoun, K. M., & Martin, D. S. (2017). Ethnic Food in the Journey of International College Students in the United States. *Journal of Foodservice Management & Education*, 11, 23–33.
- Feinstein, L., Duckworth, K. & Sabates, R. (2004). *A Model of Intergenerational Transmission of Educational Success*. London: Centre for Research on the Wider Benefits of Learning.
- Fourie, C. (2018). The trouble with inequalities in global health partnerships. *Medicine Anthropology Theory*, 5(2).
- Freeman, R., & Huang, W. (2014). Collaboration: Strength in diversity. *Nature*, 513: 305. <https://doi.org/10.1038/513305a>
- Geldof, D. (2015). *Superdiversiteit: hoe migratie onze samenleving verandert*. Acco.
- Good, J.J., Bourne, K. A., & Drake, R. C. (2020). The impact of classroom diversity philosophies on the STEM performance of undergraduate students of color. *Journal of Experimental Social Psychology*, 91, 104026, Hartman, E. (2016). Fair Trade Learning. A framework for ethical global partnerships. In Larsen, M. (Ed). *International Service Learning Engaging Host Communities*. New York, NY: Routledge.
- Heath, A. F., Rethon, C., & Kilpi, E. (2008). The Second Generation in Western Europe: Education, Unemployment, and Occupational Attainment. *Annual Review of Sociology*, 34, 211-235.
- Hemelsoet, E. (2021). Democratisering in het hoger onderwijs: realiteit of uitdaging? In Pulinx, R., Schrooten, M. et al. (reds.), *Diversiteit in het hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Uitgeverij ASP: 67-84.
- Hewlett, S. A. (2016). *How Diversity Can Drive Innovation*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2013/12/how-diversity-can-drive-innovation>.

- Hofstra, B., Kulkarni, V. V., Munoz-Najar Galvez, S., He, B., Jurafsky, D., & McFarland, D. A. (2020). The diversity–innovation paradox in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(17): 9284-9291.
- Homan, A., Gündemir, S., Buengeler C. & Van Kleef, G. (2020). Leading diversity: towards a theory of functional leadership in diverse teams. *Journal of Applied Psychology*, American Psychological Association, 105(10): 1101-1128.
- Hunt, L., Nielsen, M. W., & Schiebinger, L. (2022). A framework for sex, gender, and diversity analysis in research. *Science*, 377(6614): 1492-1495.
- Ingram, L., & Wallace, B., (2019). “It creates fear and divides us”: Minority college students' experiences of stress from racism, coping responses, and recommendations for colleges. *Journal of Health Disparities Research and Practice*, 12(1): 80-112.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2021). The relative importance of work experience, extra-curricular and university-based activities on student employability. *Higher Education Research & Development*, 41(4): 1119–1135. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1901663>
- Jacobs, D. & De Jong, M. (2021). De inclusieve uitdaging van het hoger onderwijs in België en Nederland, In Pulinx, R., Schrooten, M. et al. (reds.), *Diversiteit in het hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Uitgeverij ASP: 27-46.
- Jansen, W. S., Otten, S., van der Zee, K. I., & Jans, L. (2014), Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, 4:, 370–385. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2011>
- Jones, S.C. (2023). Autistics working in academia: What are the barriers and facilitators. *Autism*, 27(3): 822-831.
- Jussim, L., Robustelli, S. L., & Cain, T. R. (2009). Teacher expectations and self-fulfilling prophecies. In K. R. Wenzel & A. Wigfield (Eds.), *Handbook of Motivation at School* (pp. 349–380). Routledge/Taylor & Francis Group.
- Karim-Haji, F., Roy, P., & Gough, R. (2016). Building Ethical Global Engagement with Host Communities: North-South Collaborations for Mutual Learning and Benefit. Resource Guide presented at the 10th Annual Global Internship Conference June 15- 17, 2016, Boston, MA, USA
- Kirby, T. A., Tabak, J. A., Ilac, M., & Cheryan, S. (2020). The Symbolic Value of Ethnic Spaces. *Social Psychological and Personality Science*, 11(7): 867–878. DOI: 10.1177/1948550620913371
- Kirschner, P. A. & Stoyanov, S. (2020). Educating youth for nonexistent/not yet existing professions. *Educational Policy*, 34(3), 477-517.
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C.J., & Huge, M. (2013). The Matilda effect in science communication: an experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration interest. *Science Communication*, 35(5): 603-625. doi/10.1177/1075547012472684
- Kotzé, M., & Kleynhans, R. (2013). Psychological well-being and resilience as predictors of first-year students' academic performance. *Journal of Psychology in Africa*, 23(1): 51–59. <https://doi.org/10.1080/14330237.2013.10820593>

- Krumrei-Mancuso, E. J., Newton, F. B., Kim, E., & Wilcox, D. (2013). Psychosocial factors predicting first-year college student success. *Journal of College Student Development*, 54(3): 247-266. <https://doi.org/10.1353/csd.2013.0034>
- Kumar, P. & Dwivedi, S. (2024). Inclusive Learning Environments: Tackling Ableism and Promoting Accessibility in Education. In *Diversity, Equity & Inclusion* (Kushwaha, R.K., Yadav, P.K., Yadav, V. & Verma, A. (eds.), Vol 2: 194-204. Bluerose Publishers, India/U.K.
- Le Grange, L. (2016). Think Piece: Sustainability Education and (Curriculum) Improvisation. *Southern African Journal of Environmental Education*, 32, 26-36.
- Lefevre-Levy, R., Melson-Silimon, A., Harmata, R., Hulett AL. & Carter, NT. (2023). Neurodiversity in the workplace: Considering neuroatypicality as a form of diversity. *Industrial and Organizational Psychology* 16: 1-19.
- Levine, A. G. (2021). *How to begin building a culture of diversity, equity, and inclusion in your research group*. Science. <https://www.science.org/content/article/how-begin-building-culture-diversity-equity-and-inclusion-your-research-group>.
- Lorenz, G. (2021). Subtle discrimination: do stereotypes among teachers trigger bias in their expectations and widen ethnic achievement gaps? *Social Psychology of Education*, 24: 537–571. DOI: 10.1007/s11218-021-09615-0
- Maastricht University. (2021). *How to Address Diversity in Research Proposals - A Guide*. Maastricht University. <https://www.maastrichtuniversity.nl/about-um/diversity-inclusivity/di-research/how-address-diversity-research-proposals-guide>
- Manoharan, A., Madera, J. M., Singal, M. (2021). Walking the talk in diversity management: Exploring links between strategic statements, management practices, and external recognition. *International Journal of Hospitality management*, 94, 1-10.
- Mar, N. (2020). Diversity in science: next steps for research group leaders. *Nature*, 585: 565.
- Marksteiner, T., Janke, S., & Dickhäuser, O. (2019). Effects of a brief psychological intervention on students' sense of belonging and educational outcomes: The role of students' migration and educational background. *Journal of School Psychology*, 75: 41-57. DOI: 10.1016/j.jsp.2019.06.002
- McGuire, J.K., Anderson, S.O. & Michaels, C. (2022). “I don’t think you belong in here”: The impact of gender segregated bathrooms on the safety, health, and equality of transgender people. *Journal of Gay & Lesbian social services*, 34(1): 40-62. Routledge: Taylor & Francis Group. <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10538720.2021.1920539?needAccess=true>
- Mc Laughlin, M.W. & Talbert, J.E. (2001). *Professional Communities and the Work of High School Teachers*. Chicago: University of Chicago Press.
- MacIsaac, D. (2018). The Under-Representation Curriculum project. *The Physics Teacher*, 56, 494. DOI: 10.1119/1.5055347.
- Murphy, J., Elliott, S., Goldring, E., Porter, A., (2007). Leadership for learning: A research-based model and taxonomy of behaviours. *School Leadership & Management*, 27(2), 179–201.

Naseem, J. (2019). "I didn't have the luxury to wait": Understanding the university-to-work transition among second-generations in Britain. *Social Inclusion*, 7(3): 270-281. <https://doi.org/10.17645/si.v7i3.2033>

Newton, D. C., Tomin, A. J., & LaMontagne, A. D. (2021). Exploring the challenges and opportunities for improving the health and wellbeing of international students: Perspectives of international students. *JANZSSA: Journal of the Australian and New Zealand Student Services Association*, 29(1): 18-34.

Nolen, Z. L., Daniel, K. L., & Bucklin, C. J. (2020). Perceived benefits from participating in content-based student organizations. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 58(4): 417-429. <https://doi.org/10.1080/19496591.2020.1796689>

Paulus, P. B., & van der Zee, K. (2015). Creative processes in culturally diverse teams. In S. Otten, K. van der Zee, & M. B. Brewer (Eds.), *Towards inclusive organizations: Determinants of successful diversity management at work* (pp. 108-131). Psychology Press.

Pickering, N. (2021). Enabling equality of access in higher education for underrepresented groups: a realist 'small step' approach to evaluating widening participation. *Research in Post-Compulsory Education*, 26(1): 111-130. <https://doi.org/10.1080/13596748.2021.1873410>

Pittman, L. D., & Richmond, A. (2007). Academic and psychological functioning in late adolescence: The importance of school belonging. *The Journal of Experimental Education*, 75(4): 270-290. <https://doi.org/10.3200/JEXE.75.4.270-292>

Pulinx, R., Schrooten, M. & Emmers, E. (2021), *Diversiteit in het Hoger Onderwijs. Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. ASP.

Rau, B. L., & Hyland, M. M. (2003). Corporate teamwork and diversity statements in college recruitment brochures: Effects on attraction. *Journal of Applied Social Psychology*, 12(33), 2465-2492. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2003.tb02776>

Roth, J. A., Etzioni, R., Waters, T. M., Pettinger, M., Rossouw, J. E., Anderson, G. L., Chlebowski, R. T., Manson, J. E., Hlatky, M., & Johnson, K. C. (2014). Economic return from the Women's Health Initiative estrogen plus progestin clinical trial: a modeling study. *Annals of Internal Medicine*, 160(9): 594-602.

Rubie-Davies, C., Hattie, J. & Hamilton, R. (2006). Expecting the best for students: Teacher expectations and academic outcomes. *British Journal of Educational Psychology*, 76, 429-444.

Sai, L. Gao, G. Mandalaki, E. Zhang L. E. & Williams J. (2024). Co-constructing new ways of working: relationality and care in post-pandemic academia. *Culture and Organization*, 30(5): 523-538.

Saini, R., & Begum, N. (2020). Demarcation and definition: Explicating the meaning and scope of 'decolonisation' in the social and political sciences. *The Political Quarterly*, 91(1), 217-221.

Schiebinger, L. (2021). Gendered innovations: integrating sex, gender, and intersectional analysis into science, health & medicine, engineering, and environment. *Tapuya: Latin American Science, Technology and Society*, 4(1): 1867420.

Schiebinger, L., & Schraudner, M. (2011). Interdisciplinary approaches to achieving gendered innovations in science, medicine, and engineering. *Interdisciplinary Science Reviews*, 36(2): 154-167.

Schrooten, M., Emmers, E., & Pulinx, R. (2021). Diversiteit in het hoger onderwijs: Het is aan ons! in: Pulinx, R., Schrooten, M. et al. (reds.), *Diversiteit in het hoger onderwijs: Van theoretisch kader naar praktijkgerichte verandering*. Uitgeverij ASP: 13-25.

Sciame-Giesecke, S., Roden, D. & Parkison, K. (2009). Infusing diversity into the curriculum: What are faculty members actually doing? *Journal of Diversity in Higher Education*, 2 (3), 156-165.

Sierra-Mercado, D. & Lázaro-Muñoz, G. (2018). Enhance diversity among researchers to promote participant trust in precision medicine research. *The American Journal of Bioethics*, 18:4: 44-46.

Van Hees, V., Stokx, R., & Willems, K. (2024). Inclusieve onderwijs en evaluatiemaatregelen: van beleid naar praktijk. Gent: Steunpunt Inclusief Hoger Onderwijs. [Webfinal Leidraad Inclusieve maatregelen.pdf](#)

Simões, C., & Soares, A. M. (2010). Applying to higher education: Information sources and choice factors. *Studies in Higher Education*, 35(4): 371–389. <https://doi.org/10.1080/03075070903096490>

Smith, L. (2011). Experiential ‘hot’ knowledge and its influence on low-SES students’ capacities to aspire to higher education. *Critical Studies in Education*, 52(2): 165–177. <https://doi.org/10.1080/17508487.2011.572829>

Social Sciences and Humanities Research Council. (2024, November). *Guide to Addressing Equity, Diversity and Inclusion Considerations in Partnership Grant Applications*. Social Sciences and Humanities Research Council, Government of Canada. https://www.sshrc-crsh.gc.ca/funding-financement/apply-demande/guides/partnership_edi_guide-partenariats_guide_edi-eng.aspx

Strier, R. (2010). The construction of university community partnerships: Entangled perspectives. *Higher Education*, 62: 81–97.

Subedi, B. (2013). Decolonizing the Curriculum for Global Perspectives. *Educational Theory*, 63 (6), 621-638.

Tannenbaum, C., Ellis, R. P., Eyssel, F., Zou, J., & Schiebinger, L. (2019). Sex and gender analysis improves science and engineering. *Nature*, 575(7781): 137-146.

Thompson, L. J., Clark, G., Walker, M., & Whyatt, J. D. (2013). ‘It’s just like an extra string to your bow’: Exploring higher education students’ perceptions and experiences of extracurricular activity and employability. *Active Learning in Higher Education*, 14(2): 135-147. <https://doi.org/10.1177/1469787413481129>

Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4): 338-352. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2016-0090>

Universiteit Antwerpen. (2022). 20220323 Visietekst: *Universal Design*.

Universiteit Antwerpen. (2024). *Wat is onze opdracht*. https://pintra.uantwerpen.be/webapps/ua-pintrasite-BBLEARN/module/index.jsp?course_id= 17_1&tid= 46607_1&l=nl PINTRA

Unia & FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2022). *Arbeidsmarkt en origine socio-economische monitoring 2022* (https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Socio-economische_monitoring_2022.pdf)

- Van den Bergh, L., Denessen, E., Hornstra, L., Voeten, M., & Holland, R. (2010). The Implicit Prejudiced Attitudes of Teachers. Relations to Teacher Expectations and the Ethnic Achievement Gap. *American Educational Research Journal*, 47 (2), 497–527.
- Van Laer, K., Jammaers, E. & Hoeven W. (2020). Disabling organizational spaces: Exploring the processes through which spatial environments disable employees with impairments. *Organization*, 29(6): 1018-1035.
- Vanhoof, S., Jammaers, T., Reynaert, D., Van Gestel, V., & Van Hemelrijck, E. (2019). *Project “Divers in de leeromgeving”: Houding / Inhoud / Didactiek*. Karel De Grote Hogeschool: Intern rapport
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and racial studies*, 30 (6): 1024-1054.
- VLIR-Ja. (2023). Wetenschappelijke onderbouwing en inspirerende praktijkvoorbeelden voor de verdere bevordering van etnisch-culturele diversiteit en inclusie aan de Vlaamse universiteiten. https://www.jongeademie.be/sites/default/files/files/2023-12/JA_VLIR_ECDI_Wetenschappelijke_onderbouwing_en_acties.pdf
- VLOR. (2023). *Diversiteit*. <https://www.vlor.be/themas/gelijke-onderwijskansen/diversiteit>
- VLOR. (2024). Engagementsverklaring diversiteit, gelijke kansen en inclusie in hoger onderwijs. <https://www.vlor.be/publicaties/andere/engagementsverklaring-diversiteit-gelijke-kansen-en-inclusie-hoger-onderwijs>
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of curriculum studies*, 44(3): 299-321. <https://doi.org/10.1080/00220272.2012.668938>
- Walker, C. T. (2022). Wellbeing in higher education: A student perspective. *Pastoral Care in Education*, 40(3): 310–320. <https://doi.org/10.1080/02643944.2022.2093963>
- Wang, J., Cheng, G. H. L., Chen, T., & Leung, K. (2019). Team creativity/innovation in culturally diverse teams: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6): 693-708.
- Wekker, G., Sloomman, M.W., Icaza Garza, R., Jansen, H. & R. Vázquez, (2016). *Let's do diversity: report of the University of Amsterdam Diversity Commission*. Retrieved online from <https://repub.eur.nl/pub/95261/>
- Wells, A.M., Fox, L. & Cordova-Cobo, D. (2016). *How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students*. Retrieved online from ERIC - ED623121 - [How Racially Diverse Schools and Classrooms Can Benefit All Students, Century Foundation, 2016-Feb-9](https://eric.ed.gov/?id=ED623121)
- Withaecx, S (2021), Decolonizing the University: From Happy Diversity To Uncomfortable Dialogues, in Adam, I., Adefioy, T., D'Agostino, S., Schuermans, N., & Trauner, F. (2021). *Migration, equality & racism* (258). ASP editions-Academic and Scientific Publishers.
- Yubero, S., Navarro, R., Larrañaga, E., Esteban, M., Gutiérrez, J., & Elche, M. (2018). Health contributing factors in higher education students: The importance of family and friends. *Healthcare*, 6(4). <https://doi.org/10.3390/healthcare6040147>

Zirkel, S. (2002). Is there a place for me? Role models and academic identity among white students and students of color. *Teachers College Record*, 104(2): 357-376. <https://doi.org/10.1111/1467-9620.00166>