

Inclusiebeleid HOGENT

15 december 2022

**HO
GENT**

Inhoudstafel

Voorwoord	3
Leeswijzer	4
1 Visietekst	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Wat? Waarom?	5
2 Ambities	6
2.1 Inleiding	6
2.2 Diversiteit en inclusie is een opdracht voor ons allen (Betrokken)	6
2.3 HOGENT = een plaats waar je (vrij)moedig kan zijn (Eigenwijs)	6
2.4 Kansen voor iedereen (Mensgericht)	7
2.5 Katalysator voor verandering (Passioneel)	7
2.6 Ambassadeur voor inclusie (Inspirerend)	8
3 Doelstellingen	9
3.1 Inleiding	9
3.2 Strategische subdoelstellingen (SSDs)	9
3.3 Operationele doelstellingen (ODs)	9
BIJLAGE 1 – VERKLARENDE WOORDENLIJST	10
BIJLAGE 2 – HOGENT-beleidskaders	11

Voorwoord

Dit inclusiebeleid kwam tot stand vanuit de werkgroep Inclusie – een multidisciplinair team met vertegenwoordigers uit verschillende departementen, onderzoekscentra, directies, diensten en studenten – op basis van de verzamelde input van interne experts en vertegenwoordigers van verschillende belanghebbenden. Het vorige diversiteitsbeleid en de voorbereidingen van de vorige werkgroep rond diversiteit werden afgetoetst aan de huidige realiteit, evoluties en verwachtingen. Het inclusiebeleid biedt tevens een antwoord op de aanbevelingen geformuleerd in het beoordelingsrapport in het kader van de instellingsreview. Dit inclusiebeleid werd voorgelegd aan verschillende entiteiten/stakeholders en bijgestuurd.

Leeswijzer

De punten die het meest essentieel zijn in de **transitie naar een inclusieve hogeschool** en dus het meest aandacht verdienen, staan vetgedrukt. Belangrijke concepten die in het inclusiebeleid vermeld worden staan *schuingedrukt* en worden opgenomen in de verklarende woordenlijst.

Dit inclusiebeleid heeft betrekking op iedere student, iedere medewerker en iedere partner van HOGENT. Het is een beleid dat we met ons allen samen moeten realiseren, want samen maken we HOGENT, en samen zijn we ook HOGENT. Vanuit die optiek is deze beleidstekst bewust vanuit 'we'-perspectief geschreven en gebruiken we de woorden 'we' en 'HOGENT' door elkaar.

Het inclusiebeleid moet gelezen worden binnen bestaande (HOGENT)beleidskaders, maatregelen en geldende Belgische, Europese en internationale wetgeving.

1 Visietekst

1.1 Inleiding

In deze visietekst wordt aangegeven waarom HOGENT kiest voor inclusie. De visie vertrekt vanuit drie kernbegrippen:

- **diversiteit binnen diversiteit**
- **gelijkwaardigheid en gelijke kansen**
- **inclusie**

De visietekst verduidelijkt wat deze kernbegrippen betekenen voor HOGENT.

1.2 Wat? Waarom?

Diversiteit binnen diversiteit is een gegeven. Onze samenleving bestaat uit (steeds meer) mensen die op allerlei manieren van elkaar verschillen, zichtbaar en onzichtbaar. HOGENT ziet deze (on)zichtbare **verschillen als een verrijking** en als een uitdaging om inclusief mee om te gaan zowel voor HOGENT als voor de maatschappij. Ze wil deze verschillen in haar inclusiebeleid dan ook erkennen, verbinden en waarderen. Diversiteit overstijgt de studentenpopulatie en betreft alle geledingen en activiteiten van HOGENT. HOGENT kiest voor een brede benadering van diversiteit en heeft in haar beleid aandacht voor diversiteit in al haar vormen. **De diversiteit die we in onze maatschappij terugvinden willen we ook zien bij HOGENT.** HOGENT wil een katalysator zijn voor diversiteit en inclusie, in de eigen instelling en voor de maatschappij.

Toch staan sommige verschillen en de verwevenheid ervan een betekenisvol traject in het hoger onderwijs in de weg. Het is belangrijk om de oorzaken hiervan te identificeren en te benoemen, om zich bewust te zijn van drempels of privileges die bepaalde individuen en/of groepen ondervinden en om onzichtbare normen en blinde vlekken zichtbaar te maken. Het is de **opdracht van HOGENT** om zoveel als mogelijk drempels weg te werken omdat elk individu **gelijkwaardig** is en opdat iedereen **gelijke kansen** krijgt. HOGENT doet dit met erkenning en waardering van deze verschillen én gegeven de complexiteit van diversiteit binnen diversiteit.

HOGENT wil een **inclusieve hogeschool zijn waar iedereen zich thuis voelt**. Dit wil zeggen dat iedereen zichzelf kan zijn, zich betrokken voelt (of betrokken kan worden) en een stem heeft die meetelt in de HOGENT-dialoog. **HOGENT is een plaats waar elke student en medewerker zich veilig, gerespecteerd en vertegenwoordigd voelt**. Dit wil ook zeggen dat er voor grensoverschrijdend gedrag op HOGENT geen plaats is. HOGENT heeft dan ook de verantwoordelijkheid om het gesprek aan te gaan, te verbinden, aan te zetten tot bewustzijn en te sensibiliseren. We gaan proactief om met polarisatie of conflict en werken aan een veilig klimaat waarin dit kan want verbinding, dialoog en begrip dragen net bij tot inclusie. Een veilig klimaat stimuleert ook participatie, co-creatie, groei, innovatie en bevordert de kritische, creatieve en open maatschappij die HOGENT beoogt.

Het is **onze maatschappelijke verantwoordelijkheid om inclusieve campussen** uit te bouwen en in te zetten op *divers-sensitieve* en *divers-actieve* professionalisering in onderwijs, onderzoek, dienstverlening en de beoefening van de kunsten. Niet alleen willen we zelf *divers-sensitief* en *-actief* zijn, we willen ook **divers-sensitieve en divers-actieve professionals opleiden**. Hierdoor stimuleren we de groei en de verandering nodig voor een maatschappij waar diversiteit en inclusie de norm zijn. HOGENT benut talenten, creëert kansen en draagt bij tot *sociale mobiliteit*.

2 Ambities

2.1 Inleiding

Uit onze visie kunnen we vijf belangrijke ambities afleiden. We koppelen deze aan onze kernwaarden (cf het voorstel uit de werkgroep SD4 van het strategische plan HOGENT 2017-2022): betrokken – eigenwijs – mensgericht – passioneel – inspirerend.

2.2 Diversiteit en inclusie is een opdracht voor ons allen (Betrokken)

Inclusie bewerkstelligen is **een opdracht voor ons allen**: voor alle studenten, medewerkers, leidinggevenden en bestuurders. Het is een taak van alle opleidingen, onderzoekscentra, directies en diensten. Deze opdracht is niet vrijblijvend en houdt ons allen – **individueel en collectief - verantwoordelijk**. Dit betekent dat we onze verantwoordelijkheid niet afschuiven op monitoringsystemen, werkgroepen die zich bezighouden met diversiteitsvraagstukken en een aantal welwillende collega's en studenten, maar het vereist **actief engagement** van iedereen.

Allereerst is er nood aan **ambassadeurs** in elk departement, elke opleidingscentrum, elk onderzoekscentrum, elke dienst, elke directie en elk overlegorgaan en is een **evenwaardige participatie en integratie** van ondervertegenwoordigde studenten en personeelsleden een basisvoorwaarde. Onze decretale opdrachten (nog) beter laten **aansluiten bij** de realiteit, interesses en noden van **een diverse samenleving**, met bijzondere aandacht voor kansengroepen, zal die betrokkenheid nog meer verhogen. Evenzeer geldt dit voor elke andere activiteit, elk ander proces, elk gevoerd beleid binnen onze hogeschool.

Tevens is het belangrijk om gericht in te zetten op het **aanscherpen van competenties** (i.f.v. diversiteit), zowel bij studenten als personeelsleden. Diversiteit en inclusie deel laten uitmaken van **selectie- en/of evaluatiecriteria van personeel en bestuurders en te verwerven competenties van studenten** doet ons rekenschap afleggen voor de keuzes die we maken en houdt ons inderdaad individueel en collectief verantwoordelijk.

2.3 HOGENT = een plaats waar je (vrij)moedig kan zijn (Eigenwijs)

HOGENT draagt respect en verdraagzaamheid tegenover andere opvattingen en perspectieven hoog in het vaandel, maar doet dit niet stilzwijgend. Actief pluralisme betekent voor HOGENT de mogelijkheid tot dialoog, inhoudelijke reflectie en open communicatie zoveel mogelijk expliciteren en faciliteren. Binnen HOGENT willen we **ongelijkheden en privileges benoemen en uitdagen** en willen we net de fysieke en mentale ruimte en mogelijkheid creëren om weerstand uit te spreken, naar elkaar te luisteren en het pad te effenen. Ongelijkheid, polarisatie en conflict beantwoorden we **proactief** met een beleid rond diversiteit en inclusie dat zowel student als medewerker vervat en doordringt tot het bestuur, de organisatiecultuur en elke HOGENT-activiteit binnen de grenzen van de bestaande wettelijke en HOGENT-kaders rond grensoverschrijdend gedrag en wetenschappelijke evidentie en integriteit.

Dit impliceert dat HOGENT een '**brave space**' is: **een oprechte, (vrij)moedige plek waar iedereen zich - letterlijk en figuurlijk - veilig voelt om in dialoog te gaan, te delen, te leren en te groeien** met respect voor elkaar. Een plek waar op een respectvolle manier gepraat wordt over alle mogelijke onderwerpen, waar eenieder verantwoordelijk is voor zijn/haar/diens intenties en gevolgen van woorden en daden, waar elke HOGENTenaar wordt uitgedaagd door het aanreiken van keuzes.

Een '(vrij)moedige plek' kan niet van bovenhand worden opgelegd, maar vereist de **inzet en betrokkenheid van elke student én medewerker**. Wat HOGENT wel kan doen is **kritisch kijken naar de bestaande leer- en werkomgeving** en op die manier de nodige aanpassingen doen die een structureel, dynamisch en continu veranderingsproces in gang zetten. HOGENT voorziet mensen die opgeleid zijn om zo'n '(vrij)moedige plek' in goede banen te leiden, mensen die signalen oppikken en de voelsprietten zijn voor de organisatie.

2.4 Kansen voor iedereen (Mensgericht)

Enieder heeft recht op **gelijke kansen om zijn/haar/diens kwaliteiten en potentieel te verzilveren**. HOGENT beseft dat diversiteit en gelijke kansen essentieel zijn voor sociale rechtvaardigheid, maar dat niet elke (potentiële) HOGENTenaar gelijke kansen heeft of krijgt. HOGENT is belangenbehartiger van deze ondergerepresenteerde stemmen en voorvechter van sociale mobiliteit. HOGENT ziet deze ongelijkheden noch als onveranderlijk, noch als onoverkomelijk.

Om de kansen op **een betekenisvol traject voor 'iedereen'** te verhogen willen we beter inzicht krijgen in de noden en behoeften van verschillende kansengroepen en eventuele achterstellingsmechanismen. Dat houdt onder meer in dat HOGENT ondergerepresenteerde stemmen als ervaringsdeskundigen wil betrekken in haar onderwijs, onderzoek, processen, monitoring, ...

In haar activiteiten en processen kiest HOGENT bewust voor een tweesporenbeleid. Enerzijds willen we opleidingen, diensten, voorzieningen, campussen en gebouwen **afstemmen op een grotere groep gebruikers** met verschillende noden en behoeften waardoor minder maatwerk nodig is (cfr. 'design for all'-principe). Anderzijds geloven we zeer sterk in gelijkwaardigheid die verschillen niet uitwist en zullen we blijvend **inzetten op talentontwikkeling en gedifferentieerde ondersteuning** waar nodig (en mogelijk).

Op deze manier creëert HOGENT een toegankelijke inclusieve leer- en werkomgeving die maximaal inspeelt op de noden en rekening houdt met de mogelijkheden en verschillen van iedere HOGENTenaar zonder hierbij de lat lager te leggen.

2.5 Katalysator voor verandering (Passioneel)

HOGENT wil de evolutie naar een brede duurzame samenleving versnellen. Elke HOGENTenaar brengt hiervoor binnen het eigen domein **een verandering op gang** - hoe klein ook - die ongelijkheden corrigeert, kansen geeft en nieuwe generaties flexibel en weerbaar vormgeeft. Diversiteit binnen diversiteit is hiervoor de norm, **divers-sensitief werken** en **burgerschap** staan centraal. Bij HOGENT werkt zo iedereen vanuit kleine bewegingen mee aan gelijke kansen, appreciatie van diversiteit en een inclusieve maatschappij.

HOGENT zet in op **divers-sensitieve professionalisering** op alle niveaus, in alle geledingen, in onze vier decretale opdrachten en leidt op tot **divers-sensitieve professionals**. *Divers-sensitief* werken vereist een open, respectvolle, nabije en uitnodigende basishouding en samenwerking en dialoog. Bovendien wordt er gewerkt vanuit een kracht-/talentgerichte kijk op mensen in plaats van een probleemgerichte. Een meerzijdige, meertalige, interculturele, ... realiteit noodzaakt het verbreden van referentiekaders, het aanreiken van meerdere perspectieven en het ontwikkelen van gerichte competenties. *Divers-sensitief* werken kan niet zonder een kritische houding t.o.v. bestaande machtsverschillen en achterstellingsmechanismen. *Multiperspectiviteit* geeft ons de kans om los te komen van het eigen perspectief en ons eigen moreel oordeel.

Wie voor HOGENT kiest, maakt deel uit van een gemeenschap die gebaseerd is op gelijkwaardigheid van elk lid en gedeelde verantwoordelijkheid ten opzichte van de andere leden van de samenleving waartoe zij behoren.

2.6 Ambassadeur voor inclusie *(Inspirerend)*

Als maatschappelijke actor is HOGENT **ambassadeur** voor het bevorderen van een inclusieve maatschappij via haar onderwijs, onderzoek, dienstverlening en beoefening van de kunsten. HOGENT zet sterk in op talenten en differentiatie en creëert een klimaat waarin **diversiteit en meervoudige perspectieven leiden tot een creatieve en innovatie werken leeromgeving**. Met onze goede praktijkvoorbeelden willen we anderen inspireren.

Een voorbeeldfunctie houdt tevens in dat we stereotypen, machtsposities, achterstellingsmechanismen en alle vormen van discriminatie durven aankaarten, dat we mogelijkheden creëren tot debat en dat we erkennen dat dit een continu leerproces is waar we fouten kunnen maken en hieruit zullen leren. Ook deze **ervaringen** willen we **delen**.

Door **blijvend in te zetten op het verwerven van kennis, vaardigheden en talenten** met betrekking tot diversiteit en inclusie, hopen we inclusie niet alleen binnen een professionele context, maar ook binnen een persoonlijk en sociale context te bevorderen.

HOGENT blinkt uit doordat ze **uitgaat van ieders talent en streeft naar maximale persoonlijke, sociale en professionele ontplooiing binnen een context van een leven lang ontwikkelen**.

3 Doelstellingen

3.1 Inleiding

De doelstellingen werden geformuleerd op twee niveaus: strategische subdoelstellingen en operationele doelstellingen. Deze doelstellingen passen binnen de doelstellingen opgenomen in het Strategisch plan 2023-2028. De doelstellingen zoals terug te vinden in 3.2 en 3.3 geven alvast inzicht in de klemtonen die HOGENT in haar inclusiebeleid wil leggen.

3.2 Strategische subdoelstellingen (SSDs)

SSD1 – HOGENT zorgt intern en extern voor draagvlak en betrokkenheid qua diversiteit, gelijke kansen en inclusie

SSD2 – HOGENT verankert diversiteit, gelijke kansen en inclusie in haar werking

SSD3 – HOGENT creëert een (vrij)moedige plek waar *divers-actief* handelen mogelijk is

3.3 Operationele doelstellingen (ODs)

Onder SSD1

OD1.1 – HOGENT sensibiliseert studenten, personeel, bestuurders en externe stakeholders

OD1.2 – HOGENT communiceert *divers-sensitief*

OD1.3 – HOGENT formuleert concrete engagementen en acties naar lokale en mondiale omgeving

Onder SSD2

OD2.1 – HOGENT waarborgt brede fysieke, digitale, financiële en functionele toegankelijkheid van HOGENT

OD2.2 – HOGENT organiseert kwantitatieve en kwalitatieve monitoring van diversiteit, gelijke kansen en inclusie en evalueert en stuurt bij waar nodig

Onder SSD3

OD3.1 – HOGENT creëert ruimte waar dialoog en proactieve actie mogelijk is

OD3.2 – HOGENT leidt op tot *divers-actieve* studenten

OD3.3 – HOGENT werkt aan *divers-actieve* professionalisering van het personeel

BIJLAGE 1 – VERKLARENDE WOORDENLIJST

P5.

Divers-sensitief: aandacht en respect voor diversiteit en een gevoeligheid hebben om te weten wanneer verschillen relevant zijn en wanneer niet.

Divers-actief: op gepaste wijze met verschillen omgaan wanneer het relevant is.

Sociale mobiliteit: veranderingen in de sociale positie van individuen of groepen die belangrijke wijzigingen in het sociale milieu en de levensomstandigheden van de betrokkenen inhouden.

P6.

Brave space: een ruimte waarin mensen actief participeren en waarin dialoog bevorderd wordt als aanvulling op een safe space, waar mensen zich in eerste instantie veilig genoeg moeten voelen om actief te kunnen participeren en in dialoog te kunnen treden.

P7.

Design-for-all-principe: het ontwerp van producten en omgevingen zodat ze in de hoogst mogelijke mate bruikbaar zijn voor alle mensen (ongeacht hun leeftijd of fysieke kenmerken zoals lengte, visuele en auditieve capaciteiten of mobiliteit), zonder de noodzaak aan aanpassingen of speciaal ontwerp.

P8.

Multiperspectiviteit: houdt in dat men zich los kan maken van het eigen perspectief, via verschillende invalshoeken naar zaken kan kijken én zich kan inleven in het perspectief van degenen met wie men in interactie treedt.

BIJLAGE 2 – HOGENT-beleidskaders

- **Principes Waarderend Personeelsbeleid** (BC/B/2021/PEOR/103898)
- **Rond gendergelijkheid in leidinggevende –en bestuursfuncties:**
 - o Bijzonder Decreet van 13 juli 2012 houdende regeling van de bestuurlijke organisatie en werking van sommige publiekrechtelijke hogescholen, in het bijzonder artikel 13, derde lid (Inrichtingsorgaan) en artikel 31, §4 (bestuursorgaan).
 - o Organiek reglement (IO/B/2020/BEAA/87112):
 - o Raad van toezicht: artikel 6, §3 (bestuurlijke geleiding), artikel 7, §2 (personeelsgeleiding) en artikel 8, §2 (studentengeleiding);
 - o Bestuurscollege: artikel 26.

- **Gendergelijkheid in rekrutering en carrièremogelijkheden:**
 - o Rekrutering (<https://www.hogent.be/dit-is-hogent/werken-aan-hogent/>)
 - o Nieuwe reglementen rekrutering en selectie departemensthoofd, opleidingshoofd, coördinator onderzoekscentrum, teamcoördinator (BC/B/2020/PEOR/87886, BC/B/2020/PEOR/90111, BC/B/2022/PEOR/119672)
 - o Nieuw reglement rekrutering en selectie onderwijzend personeel (BC/B/2021/PEOR/104664). De gendervereiste in het reglement rekrutering en selectie OP-personeel werd uitgebreid in termen van diversiteit (Art. 24)

- **Beleid rond grensoverschrijdend gedrag:**
 - o Beleidskader grensoverschrijdend gedrag, goedgekeurd door het bestuurscollege op 13 mei 2022 (BC/B/2022/BEAA/117866).
 - o Kader grensoverschrijdend gedrag KASK Conservatorium, goedgekeurd door het bestuurscollege op 12 maart 2021 (BC/B/2021/BEAA/100310) en gereviseerd kader 'Wat te doen bij grensoverschrijdend gedrag?' voor studenten en personeelsleden van KASK en Conservatorium (BC/B/2022/BEAA/123598).
 - o Bepalingen in arbeidsreglement (Vertrouwenspersoon HOGENT: procedure voor personeelsleden (BC/2015/PEOR/16428)).
 - o Vertrouwenspersoon van HOGENT (B/BC/2007/AB/0071):
 - Alle personeelsleden van HOGENT kunnen terecht bij de vertrouwenspersoon van HOGENT maar ook de werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een personeelslid van HOGENT kan een beroep doen op de vertrouwenspersoon.
 - De vertrouwenspersoon vertrekt vanuit het wettelijk kader en werkt samen met de preventieadviseur voor psychosociale aspecten van de externe preventiedienst Cohezio.
 - De vertrouwenspersoon werkt in alle anonimiteit, onafhankelijkheid en vertrouwelijkheid en zonder gevolgen voor de werksituatie.