

Omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit aan de UGent.

Adviezen en richtlijnen voor de praktische organisatie van onderwijs

INLEIDING

SUPERDIVERSITEIT, RELIGIE EN LEVENSBESCHOUWING IN EEN SECULIERE SAMENLEVING

Onze samenleving is vandaag superdivers.¹ Door de toenemende migratie kennen we niet alleen veel meer nationaliteiten en gemeenschappen dan enkele decennia geleden, maar ook de verschillen tussen en binnen deze gemeenschappen zijn vaak groot. Die verschillen situeren zich op cultureel, sociaal en economisch, alsook op religieus en levensbeschouwelijk vlak. Zo zijn er niet alleen steeds meer verschillende religies en overtuigingen, maar binnen elke religie vind je telkens ook verschillende strekkingen. Ook geven steeds meer mensen een persoonlijke, individuele invulling aan hun overtuiging.²

Anderzijds voltrekt zich in West-Europa sinds de jaren 60 van de vorige eeuw onmiskenbaar een seculariseringsproces. De westerse samenleving ‘ontkerkelijkt’ steeds meer en een groot deel van de bevolking is ten opzichte van enkele decennia terug veel minder religieus praktiserend. Dat zorgt voor een spanningsveld met verschillende minderheidsgroepen en gemeenschappen die wel een actieve en vaak ook publieke vorm van godsdienstbeleving hanteren.³

Een ander spanningsveld dat we zien opduiken is dat tussen religie en gendergelijkheid. De man-vrouwverhouding is de meest uitgesproken en meest voorkomende vorm van diversiteit binnen de samenleving. Er worden heel wat initiatieven genomen die de gelijkheid van mannen en vrouwen nastreven. Die gelijkheid wordt soms als incompatibel gezien met godsdienstvrijheid.

RELIGIE EN LEVENSBESCHOUWING AAN DE UGENT: NOOD AAN EEN REFERENTIEPUNT

De UGent krijgt - net zoals andere onderwijsinstellingen, organisaties en ondernemingen - steeds meer vragen over het omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit.⁴ Die vragen kunnen dan ook niet los gezien worden van de hierboven geschetste maatschappelijke context en evoluties. Bovendien krijgen hoger onderwijsinstellingen door de toenemende internationalisering ook te maken met een groter aandeel buitenlandse studenten die afkomstig zijn van universiteitscampussen waar religie vaak een zeer openlijke en prominente plaats inneemt.

¹ Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054.

Geldof, D. (2013). *Superdiversiteit. Hoe migratie onze samenleving verandert*. Leuven: ACCO.

² <http://www.kifikif.be/actua/levensbeschouwing-in-tijden-van-superdiversiteit>

³ Loobuyck, P. (2011). Welke plaats is er voor de autoriteit en de zeggingskracht van religie in een (post)seculiere samenleving? *Algemeen Nederlands Tijdschrift voor Wijsbegeerte*, 103(1), 62-77.

⁴ Foblets, M., Martiniello, M. (2005). *Bevraging actieve publieke uiting van religieuze en levensbeschouwelijke overtuigingen*. Brussel: Centrum voor Gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Veel universiteiten en hogescholen zijn zoekende. In welke mate moeten we en kunnen we rekening houden met (nieuwe) noden en behoeften van studenten? Hoe zorgen we tegelijk voor een effectieve, efficiënte (onderwijs)organisatie en hoe waarborgen we de gelijkwaardige behandeling van iedereen? Hoe zorgen we ervoor dat diversiteit tot uiting kan komen en zich laat gelden als meerwaarde binnen onze instelling? Hoe verhouden religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit zich tot het seculiere karakter en de geschiedenis van onze instelling als voormalige rijksuniversiteit? Hoe kunnen we anderzijds invulling geven aan de openheid en het pluralisme waar de UGent voor staat? En zijn bepaalde gewoontes en gedragingen die toegeschreven worden aan een religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging niet in strijd met het genderbeleid van de UGent?

Er is duidelijk nood aan een houvast, een referentiepunt. In deze nota reiken we vanuit de beleidscel Diversiteit en Gender een kader aan en geven we een aantal richtlijnen en adviezen over de manier waarop de UGent met deze kwesties kan omgaan. Uitingen, gewoontes en gedragingen vanuit een religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging kunnen consequenties hebben voor de verschillende aspecten van het universitaire leven (vb. studentenvoorzieningen). Deze nota focust echter op de mogelijke implicaties voor de (praktische) organisatie van het onderwijs voor studenten.

Zoals we hierboven reeds schetsten is het levensbeschouwelijke en religieuze landschap vandaag de dag behoorlijk verscheiden. We kunnen er echter niet omheen dat de islam als religie van een aantal minderheidsgroepen in onze samenleving steeds meer aanwezig is, meer zichtbaar wordt en aanleiding geeft tot veel maatschappelijk debat.⁵ Ook aan de UGent hebben vragen over religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit vaak betrekking op de islam en haar beleving ervan. We willen echter benadrukken dat dit zeker niet uitsluitend het geval is. Deze nota wil de thematiek in een ruimer kader plaatsen en wil juist een aantal richtlijnen meegeven inzake het omgaan met religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit in algemene zin.

TERMINOLOGIE

In deze nota zullen religie en levensbeschouwing meestal in één adem genoemd worden. Toch is er een wezenlijk verschil: “De term levensbeschouwing heeft betrekking op visies op het leven, engagement, zingeving, waarden en normen,... Bij de term religie wordt dit gekoppeld aan het geloof in een opperwezen of een spirituele werkelijkheid.”⁶

⁵ Idem noot 3.

⁶ Segers, R. (2010). *Levensbeschouwelijke diversiteit in het onderwijs. Sleutelconcepten en handvaten voor schoolbeleid*. Antwerpen: Motief.

I. REFERENTIEKADER

Alvorens we een aantal meer concrete richtlijnen en adviezen geven, schetsen we hier het kader dat het vertrekpunt vormt. Het referentiekader bestaat uit (1) een juridisch luik, (2) enkele relevante principeverklaringen van de UGent en ten slotte (3) de basishouding ten aanzien van omgaan met diversiteit. Hieronder lichten we elk van deze elementen verder toe.

1. Juridisch kader

Er zijn een aantal wettelijke bepalingen m.b.t. religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit die uiteraard gerespecteerd dienen te worden. Het gaat om algemene wetgeving m.b.t. mensenrechten, godsdienstvrijheid en antidiscriminatie. We beschouwen ook enkele belangrijke wettelijke bepalingen inzake gendergelijkheid als relevant voor deze thematiek. Tot slot stippen we de relevante onderwijswetgeving aan, met inbegrip van het interne onderwijs- en examenreglement.

INTERNATIONALE WETGEVING M.B.T. MENSENRECHTEN

Art. 9 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens omvat de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst en luidt als volgt:

§1. Een ieder heeft recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst; dit recht omvat tevens de vrijheid om van godsdienst of overtuiging te veranderen, alsmede de vrijheid hetzij alleen, hetzij met anderen, zowel in het openbaar als privé zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uitdrukking te brengen in erediensten, in onderricht, in praktische toepassing ervan en in het onderhouden van geboden en voorschriften.

§2. De vrijheid zijn godsdienst te belijden of overtuiging tot uiting te brengen kan aan geen andere beperkingen worden onderworpen dan die die bij de wet zijn voorzien en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn in het belang van de openbare veiligheid, voor de bescherming van de openbare orde, gezondheid of goede zeden of voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen.

BELGISCHE WETGEVING: VRIJHEID VAN EREDIENST EN ERKENDE GODSDIENSTEN

In art. 19 van de Belgische grondwet wordt de vrijheid van eredienst erkend. In België zijn zes erediensten door de overheid erkend: de anglicaanse, de islamitische, de joodse, de katholieke, de orthodoxe en de protestantse eredienst. Daarnaast is er ook één niet-confessionele levensbeschouwing erkend: de vrijzinnige levensbeschouwing.

BELGISCHE WETGEVING: ANTIDISCRIMATIEWET

Volgens de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie is religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging een mogelijke discriminatiegrond. Dat wil zeggen dat een onderscheid dat men maakt op basis van geloof of levensbeschouwing steeds op een objectieve manier gerechtvaardigd moet kunnen worden.

INTERNATIONALE EN BELGISCHE WETGEVING INZAKE GENDERGELIJKHEID

De Europese Unie, de Raad van Europa en de Verenigde Naties, waarvan België deel uitmaakt, ontwikkelden verschillende, specifieke beleidslijnen over de gelijkheid van vrouwen en mannen en tegen discriminatie van vrouwen. De gelijke behandeling van vrouwen en mannen wordt onder andere gewaarborgd door de naleving van het principe van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap uit 1957. Deze verschillende internationale verbintenissen over gendergelijkheid hebben een aanzienlijke invloed op de inhoud van de wetgeving en het beleid in ons land. Zo is er de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, het hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, de strafwetten en andere wetten die specifiek tot doel hebben de gelijkheid van vrouwen en mannen te waarborgen. Op 12 januari 2007 heeft België een wet aangenomen om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen door de genderdimensie te integreren in de Belgische beleidsstructuren.

VLAAMSE ONDERWIJSWETGEVING:

Art. II.276 van de Codex Hoger Onderwijs omvat enerzijds het gelijkheidsbeginsel dat voorziet in de gelijke behandeling van studenten. Anderzijds geeft het hoger onderwijsinstellingen de mogelijkheid om maatregelen uit te werken – in materiële of immateriële zin – om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs te waarborgen voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen.

INTERNE REGLEMENTERING UGENT

Als belangrijkste intern juridisch kader gelden de bepalingen van het onderwijs- en examenreglement (OER).

2. Principeverklaringen UGent

In haar missieverklaring profileert de UGent zich als “maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die openstaat voor alle studenten ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond.

Het pluralistisch karakter werd ook uitdrukkelijk bevestigd door het Vlaams Parlement bij de bespreking van de aanpassingen aan het Bijzonder Decreet betreffende de Universiteit Gent in 2012.

Dat betekent niet dat zij onverschillig staat tegenover de levensbeschouwelijke, politieke, sociale en culturele achtergronden en overtuigingen van haar studenten en personeelsleden, maar dat zij al die achtergronden en overtuigingen met gelijk respect wil behandelen.

In de Onderwijsfilosofie “Multiperspectivisme”, werden de onderliggende waarden van ons onderwijsbestel uitgeschreven. Wat betreft de vorming van studenten wordt hierin als opdracht duidelijk gesteld dat de UGent onderwijs verschaft waarin levensbeschouwelijke, sociale, culturele en fysieke verschillen een rol kunnen en mogen spelen en dat de UGent zich actief openstelt voor uiteenlopende perspectieven. Het is ook zo dat het studenten- en personeelsbeleid zich respectvol opstelt ten aanzien van de diversiteit van de studenten- en personeelspopulatie. De UGent wil ook onderwijsvoorzieningen die gelijke kansen bevorderen.

Aanvullend heeft de UGent een eigen gedragscode opgesteld, de antidiscriminatieverklaring, waarin zij directe en indirecte discriminatie onder meer omwille van geloof of levensbeschouwing verbiedt.

In haar visietekst 'Diversiteit aan de UGent' benadrukt de universiteit dat diversiteit een meerwaarde betekent voor haar drie kernopdrachten, namelijk onderwijs, onderzoek en dienstverlening. De UGent engageert zich ook om het talent aanwezig in de samenleving te weerspiegelen en om die diversiteit te benutten in haar leer- en werkomgeving.

3. Diversiteitsbeleid en basishouding omgaan met diversiteit

Het diversiteitsbeleid van de UGent heeft aandacht voor noden en behoeften van kansen- en minderheidsgroepen. Daarbij wordt een inclusief beleid beoogd: maatregelen en oplossingen worden zoveel mogelijk geïntegreerd in het algemene beleid.

Het implementeren van het diversiteitsbeleid en het omgaan met diversiteit is echter een verantwoordelijkheid van alle studenten en personeelsleden (cf. visietekst). Dat veronderstelt een open, respectvolle houding ten overstaan van (religieuze en levensbeschouwelijke diversiteit van) studenten en medewerkers. Aansluitend verwachten we als basishouding van studenten en personeel de bereidheid om in moeilijke en/of delicate situaties tot een onderhandelde, pragmatische oplossing te komen door middel van constructief overleg met respect voor de verschillende standpunten en posities. Tot slot verwachten we in het bijzonder van personeelsleden dat zij op een professionele wijze kunnen omgaan met (diversiteits)vragen van studenten.

II. RICHTLIJNEN EN ADVIEZEN PRAKTISCHE ONDERWIJSORGANISATIE

Hieronder formuleren we een aantal voorstellen van richtlijnen en adviezen voor de (praktische) onderwijsorganisatie die een antwoord bieden op de meest voorkomende vragen en situaties. Deze richtlijnen mogen zeker niet als limitatief beschouwd worden. We benadrukken dat in veel gevallen maatwerk nodig zal blijven en dat een oplossing in dialoog met alle betrokkenen uitgewerkt zal moeten worden (zie deel III).

1. Uiterlijke religieuze of levensbeschouwelijke tekenen

De UGent is een pluralistische universiteit. Als dusdanig zijn uiterlijke religieuze of levensbeschouwelijke tekenen (vb. het dragen van kledij of sieraden) toegestaan. Hierbij dienen uiteraard zowel het wettelijk kader als de geldende voorschriften inzake veiligheid en hygiëne gerespecteerd te worden.

2. Onderwijs- en examenfaciliteiten op religieuze feest- en rustdagen

Bij het toekennen van mogelijke faciliteiten voor studenten die omwille van hun religieuze overtuiging verhinderd zijn om deel te nemen aan de onderwijs- en examenactiviteiten, maken we allereerst een onderscheid tussen religieuze feestdagen en religieuze rustdagen.

RELIGIEUZE FEESTDAGEN

In het **leerplichtonderwijs**⁷ mogen leerlingen afwezig zijn op feestdagen van de door de overheid erkende godsdiensten. Dit zijn:

Anglicaanse, katholieke en protestantse feestdagen

De katholieke feestdagen zijn al vervat in de wettelijk vastgelegde vakanties en lesvrije dagen. De protestantse en anglicaanse godsdienst hebben geen feestdagen die daarvan afwijken.

Islamitische godsdienst

Het Suikerfeest (1 dag, te kiezen uit 2 mogelijke data) en het Offerfeest (1 dag, 70 dagen na het Suikerfeest).

Joodse godsdienst

Het Joods Nieuwjaar (2 dagen), de Grote Verzoendag (1 dag), het Loofhuttenfeest (2 dagen), het Slotfeest (2 laatste dagen), de Kleine Verzoendag (1 dag), het feest van Esther (1 dag), het Paasfeest (4 dagen) en het Wekenfeest (2 dagen).

⁷ <http://onderwijs.vlaanderen.be/religieuze-feestdagen>

Orthodoxe godsdienst

Paasmaandag, Hemelvaartsdag en Pinkstermaandag (3 dagen), voor de jaren waarin het Orthodox Paasfeest niet samenvalt met het Katholieke Paasfeest.

Afwezigheden in het leerplichtonderwijs moeten vooraf gemeld worden op basis van een schriftelijke verklaring. Tijdens toetsen en examens kan de school de leerling niet verplichten om op school te zijn op een religieuze feestdag van een erkende godsdienst. De school bepaalt wel wanneer toetsen of examens ingehaald kunnen worden. Als de feestdagen op een lesvrije dag vallen, zijn er geen vrije dagen ter compensatie.

Ook een aantal **universiteiten** zoals de KULeuven, de Universiteit Antwerpen en de VUB voorzien voor studenten de mogelijkheid om onderwijs- en/of examenfaciliteiten te bekomen op religieuze feestdagen.⁸

Gebaseerd op de gangbare praktijken in het leerplichtonderwijs en in een aantal andere Vlaamse universiteiten, worden volgende richtlijnen voorgesteld voor de UGent. We maken hierbij een onderscheid tussen (1) **niet-verplichte onderwijsactiviteiten** (bv. hoorcolleges), (2) **verplichte onderwijsactiviteiten en niet-periodegebonden evaluatie** (bv. verplichte oefeningen, practica, stages, ...) en (3) **periodegebonden evaluaties** (examens).

Niet-verplichte onderwijsactiviteiten

Het bijwonen van niet-verplichte onderwijsactiviteiten valt onder de verantwoordelijkheid van de student. Het is aan de student om naar eigen inzicht te oordelen of het opportuun is om afwezig te zijn bij deze onderwijsactiviteiten naar aanleiding van een religieuze feestdag. Het valt eveneens onder de eigen verantwoordelijkheid van de student om de gemiste leerstof in te halen.

Verplichte onderwijsactiviteiten en niet-periodegebonden evaluatie

Indien de student een verplichte onderwijsactiviteit en/of een niet-periodegebonden evaluatie niet kan bijwonen omwille van een religieuze feestdag van een door de overheid erkende godsdienst, kan de student de toestemming vragen om afwezig te zijn en desgevallend om de onderwijsactiviteit of het evaluatiemoment in te halen op een ander tijdstip.

Procedure: De student doet hiervoor bij aanvang van het semester waarin de religieuze feestdag valt, een aanvraag voor het verkrijgen van het bijzonder statuut omwille van uitzonderlijke sociale of individuele omstandigheden. Voor het toekennen van het statuut en de bijhorende faciliteiten gelden de bepalingen inzake het bijzonder statuut zoals vastgelegd in art. 25 van het OER.

Studenten kunnen geen toestemming tot afwezigheid krijgen voor religieuze feestdagen van godsdiensten die niet door de overheid erkend zijn of wanneer het bijzonder statuut niet tijdig werd aangevraagd.

Periodegebonden evaluaties

⁸ Art. 13.6.8 OER 2015-2016 Universiteit Antwerpen, Art. 45 OER 2015-2016 Katholieke Universiteit Leuven, art. 91 en art.107 OER Vrije Universiteit Brussel.

KULeuven (2011) *Levensbeschouwelijke diversiteit aan de KULeuven*. Leuven: KULeuven. Zie ook: <http://www.kuleuven.be/studentenvoorzieningen/reldiv>

Indien de student niet kan deelnemen aan een periodegebonden evaluatie omdat die op een religieuze feestdag van een door de overheid erkende godsdienst valt, kan de student de toestemming vragen om de evaluatie te verplaatsen naar een ander tijdstip.

Procedure: De student doet hiervoor bij aanvang van het semester waarin de religieuze feestdag valt, een aanvraag voor het verkrijgen van het bijzonder statuut omwille van uitzonderlijke sociale of individuele omstandigheden. Voor het toekennen van het statuut en de bijhorende faciliteiten gelden de bepalingen inzake het bijzonder statuut zoals vastgelegd in art. 25 van het OER.

Studenten kunnen geen toestemming tot verplaatsing van de periodegebonden evaluatie krijgen voor religieuze feestdagen van godsdiensten die niet door de overheid erkend zijn of wanneer het bijzonder statuut niet tijdig werd aangevraagd.

Verplaatsing van de periodegebonden evaluatie kan enkel indien het evaluatiemoment op de religieuze feestdag zelf valt. Indien de feestdag in de examenperiode valt, maar er is die dag geen examen, kan geen verplaatsing van het examentijdstip gevraagd worden.

Samenvatting:

Afwezigheid op of vrijstelling van een verplichte onderwijsactiviteit en/of verplaatsen van niet-periodegebonden en periodegebonden evaluatie (examens) kan enkel voor religieuze feestdagen van erkende godsdiensten.

De student doet hiervoor bij aanvang van het semester waarin de religieuze feestdag valt, een aanvraag.

Afwezigheid bij een niet-verplichte onderwijsactiviteit en het inhalen van de hierdoor gemiste leerstof valt onder de eigen verantwoordelijkheid van de student.

Studenten krijgen geen vrije dagen ter compensatie van religieuze feestdagen die op lesvrije dagen vallen.

RELIGIEUZE RUSTDAGEN

Er is een duidelijk onderscheid tussen religieuze feestdagen en religieuze rustdagen. Religieuze feestdagen vinden één keer per jaar plaats, terwijl religieuze rustdagen wekelijks plaatsvinden (meestal op vrijdag, zaterdag of zondag in het geval van de erkende godsdiensten).

Hoewel religieuze rustdagen voor sommige gelovigen een even grote betekenis kunnen hebben als een religieuze feestdag, kan de UGent niet ingaan op de vraag van studenten om op basis hiervan een bijzonder statuut toe te kennen. Omwille van het recurrente karakter van de religieuze rustdagen zou dit te grote gevolgen hebben voor de praktische onderwijsorganisatie en is de aanpassing die men vraagt in vele gevallen disproportioneel. Bijvoorbeeld: het verplaatsen van een lesblok naar een andere dag voor één of een kleine groep van studenten is organisatorisch vaak niet haalbaar.

Indien een wekelijkse religieuze rustdag evenwel voor de student een hindernis vormt voor het bijwonen van verplichte onderwijs- of evaluatiemomenten, heeft de student - net zoals elke student - de mogelijkheid om de gevraagde aanpassing individueel te bespreken met de betrokken lesgever(s)

of opleidingsverantwoordelijke(n). Bij de overweging om hiermee rekening te houden kan de lesgever zich laten leiden door de richtlijnen zoals vermeld op p.11.

3. Eindcompetenties en werkvormen

De eindcompetenties moeten behaald worden door de studenten. Wanneer bepaalde kennis die tot de leerstof behoort in strijd is met de religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging van de student, kan dit door de student niet worden ingeroepen om de kennis niet te hoeven demonstreren.

Over de manier waarop de student de competenties dient te demonstreren, kan mogelijks wel tot een onderhandelde oplossing gekomen worden.

4. Stages

Stages verdienen in deze context bijzondere aandacht. Uit het advies van de Vlaamse Onderwijsraad⁹ over stages en kansengroepen blijkt dat studenten uit kansengroepen het vaak moeilijk(er) hebben om een kwaliteitsvolle stageplaats te vinden. Het advies voert aan dat hierbij ook levensbeschouwelijke elementen kunnen spelen. Dat is zeker zo wanneer studenten uiterlijke kenmerken of specifieke gedragingen of gewoontes vertonen die verband houden met hun religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging of die als dusdanig daaraan worden toegeschreven.

Bovendien hebben stages als didactische werkvorm een bijzonder karakter. De student doet een leer- en praktijkervaring op buiten de context van de universiteit. Tijdens deze ervaring op de werkvloer komt de student in contact met werknemers, stagebegeleiders, klanten, cliënten of patiënten die mogelijks geen directe band hebben met de UGent.

Anderzijds hebben werkplekken vaak een eigen gedragscode en/of visie op omgaan met diversiteit en bestaan er allerlei werkafspraken waaraan ook stagestudenten zich moeten houden. Het kan gaan om uurregelingen, maar ook om afspraken i.v.m. werkkledij, hygiëne, regels inzake klantgerichtheid enzovoort. Daarom is het voor de UGent niet altijd mogelijk om het eigen beleid inzake het omgaan met (religieuze en levensbeschouwelijke) diversiteit op te leggen aan de stageplaats. Dat neemt niet weg dat de UGent als onderwijsverstrekker en superviserende instelling van de student wel een belangrijke sensibiliserende en bemiddelende rol heeft.

Een gesprek tussen de opleiding en de mogelijke stageplek kan heel vaak al een aantal vooroordelen t.a.v. de kandidaat-stagiair wegnemen. In dit gesprek kan niet alleen het UGent-beleid inzake omgaan met diversiteit geduid worden, maar kan ook gewezen worden op het potentieel van de student in kwestie en diens noodzaak om een stage uit te oefenen om de opleidings- en/of beroepscompetenties te kunnen behalen.

In tweede instantie kan de UGent ook een bemiddelende rol spelen wanneer bepaalde gewoontes of gedragingen van studenten die toegeschreven worden aan hun religieuze of levensbeschouwelijke

⁹ Vlaamse Onderwijsraad (2011). *Advies over stages en kansengroepen*. Brussel: VLOR.

overtuiging een probleem zouden stellen voor het goede verloop van de stage. Uit de ervaring van de beleidscel Diversiteit en Gender blijkt dat een gesprek tussen opleiding, student en stageplaats in vele gevallen tot een constructieve oplossing leidt waarin alle partijen zich kunnen vinden.

5. Vastenperiode

Een aantal erkende godsdiensten kennen een jaarlijkse vastenperiode. Het gebeurt dat die vastenperiode overlapt met de examenperiode. Voor studenten die vasten kan bijvoorbeeld bij mondelinge examens de regeling getroffen worden dat zij 's morgens eerst aan de beurt komen. Het gaat hier telkens om een gunst ten aanzien van de student(en) en dit moet in onderling overleg tussen de student(en) en de betrokken lesgever(s) of opleiding gebeuren.

6. Gebedsmomenten en –faciliteiten

ONDERWIJS- EN EXAMENACTIVITEITEN ONDERBREKEN VOOR GEBED OF BEZINNING

Het onderbreken van onderwijs- en examenactiviteiten voor gebed of bezinning is niet toegestaan. Bij onderwijsactiviteiten zou dit een storend karakter kunnen hebben (art. 47 van het OER) en bij examenactiviteiten vormt de organisatie van de toezichtscontrole een bijkomend probleem.

FACILITEITEN VOOR GEBED EN BEZINNING: INRICHTING VAN STILLE RUIMTEN

De UGent erkent evenwel dat sommige studenten nood hebben aan een stille ruimte om tussen de onderwijs- en examenactiviteiten door tijd te kunnen maken voor gebed, bezinning of meditatie. De beleidscel schreef hierover eerder een nota¹⁰ met een voorstel voor het inrichten van stille, neutrale ruimtes voor korte time-outmomenten. In eerste instantie zal bij wijze van pilootinitiatief een dergelijke ruimte ingericht worden in de kelder van home Fabiola (Stalhof).

¹⁰ Beleidscel Diversiteit en Gender, *Voorstel: stille ruimtes aan de UGent*, 20 juni 2014

III. Handelingkader voor maatregelen en oplossingen op maat

Omwille van de steeds veranderende maatschappelijke context, de complexiteit en het gevoelige karakter van sommige vragen is het niet altijd mogelijk om een gestandaardiseerd antwoord te bieden. Maatwerk, onderling overleg en dialoog zullen steeds nodig blijven om in bepaalde gevallen tot een (pragmatische) oplossing te komen.

Er zijn aan de UGent ook al een aantal goede praktijkvoorbeelden van dergelijke maatregelen die in onderling overleg tot constructieve resultaten hebben geleid, niet in het minst dankzij de bereidheid en ingesteldheid van lesgevers om tegemoet te komen aan noden en behoeften van studenten.

We geven wel een aantal algemene principes weer waaraan maatregelen en oplossingen dienen te voldoen.

Maatregelen en oplossingen:

- zijn niet in strijd met de wetgeving of met het juridisch kader (incl. interne reglementen);
- waarborgen dat studenten de vooropgestelde leerdoelen en eindcompetenties (kunnen) bereiken;
- respecteren regels en voorschriften m.b.t. veiligheid en hygiëne;
- worden vanuit een pragmatische, constructieve en open ingesteldheid onderhandeld door de betrokken partijen;
- hebben bij voorkeur een inclusief karakter, ze zijn dus geïntegreerd in het algemene beleid en richten zich niet specifiek tot één groep of individu;
- zijn redelijk, proportioneel en praktisch haalbaar. Er moet echter wel voldoende openheid en flexibiliteit zijn om de bestaande organisatie aan te willen passen of in vraag te stellen;
- mogen niet onrechtvaardig zijn ten aanzien van studenten en personeelsleden die geen gebruik maken van de maatregel of faciliteit;
- worden op een transparante manier gecommuniceerd naar alle betrokken studenten en personeelsleden.

IV. ONDERSTEUNING EN KLACHTENBEHANDELING

Zoals reeds geformuleerd geeft deze nota een aantal algemene richtlijnen en adviezen, maar zal ze nooit een pasklaar antwoord kunnen bieden in alle situaties. Door de maatschappelijke veranderingen zullen zich ook steeds nieuwe vragen en uitdagingen stellen. Essentieel is echter dat studenten en personeel kunnen omgaan met diversiteit. Daarnaast vragen veel situaties een oplossing op maat die enkel bekomen kan worden door een open, respectvolle en constructieve basishouding van studenten en personeel. Die laatsten dienen bovendien te beschikken over competenties en bereidheid om via bemiddeling en overleg tot een onderhandelde oplossing te komen. Personeelsleden moeten hiervoor op de nodige ondersteuning kunnen rekenen. Anderzijds moeten studenten weten waar zij terechtkunnen met vragen, meldingen en klachten.

1. Ondersteuning

ADVIES EN BEGELEIDING BELEIDSCEL DIVERSITEIT EN GENDER

De beleidscel Diversiteit en Gender kan steeds gecontacteerd worden voor advies en begeleiding bij het behandelen van vragen m.b.t. het omgaan met (religieuze en levensbeschouwelijke) diversiteit aan de UGent. De beleidscel zal vooral de dialoog aangaan met de betrokken partijen om tot een onderhandelde (pragmatische) oplossing te komen.

HANDELINGSKADER OMGAAN MET DIVERSITEIT

De beleidscel Diversiteit en Gender ontwikkelde een instrument dat een hulpmiddel kan zijn bij het beantwoorden van (moeilijkere) vragen inzake het omgaan met diversiteit. Het instrument is opgevat als een stappenplan en kan zowel gebruikt worden om een antwoord te bieden op ad hoc-vragen, als om op (facultair) beleidsniveau lijnen uit te zetten.

ONLINE TOOL ANTIDISCRIMINATIEWETGEVING

De online tool www.ediv.be bevat een kosteloze basisopleiding die op een toegankelijke manier inzicht geeft in de antidiscriminatiewetgeving. De tool bevat ook 120 voorbeeldsituaties – meestal uit een arbeidscontext - met een juridisch antwoord en een advies voor de leidinggevende. De situaties kunnen ook geëxtrapoleerd worden naar de onderwijscontext of naar een stageplek.

VORMING EN TRAINING

Op vraag kan de beleidscel Diversiteit en Gender een interne vorming organiseren voor personeelsleden inzake het omgaan met (religieuze en levensbeschouwelijke) diversiteit.

2. Klachtenbehandeling

Klachten en meldingen m.b.t. ongelijke behandeling en discriminatie worden behandeld door de facultaire ombudsdienst en/of de institutionele ombudsdienst. De (institutionele) ombudsdienst informeert de beleidscel Diversiteit en Gender geanonimiseerd over de binnengekomen meldingen en klachten. Op die manier is het voor de beleidscel Diversiteit en Gender mogelijk om een zicht te krijgen op de aard en de hoeveelheid van de meldingen en klachten. Indien gewenst kan het advies van de beleidscel ingeroepen worden of kan de beleidscel een bemiddelingsrol opnemen.

Voor zeer delicate of ethisch moeilijke kwesties kan de institutionele ombudsdienst het advies inwinnen van een nog op te richten Ethisch Comité.