

VVS CONGRESSTANDPUNT WERKGROEP 3: ROL VAN DE OVERHEID NON-DISCRIMINATIE

Unaniem goedgekeurd op het congres van 12 april 2008 en bekrachtigd op de AV van 24 april 2008

1. NON-DISCRIMINATIE

VVS vertrekt in haar standpunten en werking steeds van het uitgangspunt dat elke mens recht heeft op onderwijs van de allerhoogste kwaliteit en dit zonder hinder van financiële, materiële, socio-culturele en andere drempels, en ongeacht afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, culturele of etnische achtergrond, geloof of levensbeschouwelijke overtuiging, fysische en gezondheidstoestand... VVS plaats het verdedigen van de studentenrechten dus steeds in het ruimer kader van de democratisering van het hoger onderwijs. Democratisering betekent verder ook dat elk bekwaam en gemotiveerd individu het recht heeft om de studierichting van zijn of haar keuze te volgen aan de onderwijsinstelling van zijn of haar keuze en dit op basis van criteria zoals nabijheid, onderwijskwaliteit, wetenschappelijke faam, pedagogisch project...

Zeggen dat discriminatie in het onderwijs momenteel veelvuldig voorkomt, is een open deur intrappen. Het Vlaamse onderwijs wordt gekenmerkt door een hoge kwaliteit maar eveneens door een erg grote ongelijkheid: jongeren uit kansengroepen doen het erg slecht in alle statistieken. Eerder werd al aangetoond dat dit niet door een gebrek aan motivatie veroorzaakt wordt: sociaal-economische en etnische afkomst hebben geen invloed op de inzet van jongeren voor het onderwijs.¹ De oorzaken voor deze ongelijkheid zijn natuurlijk niet eenduidig, maar dat discriminatie en minorisering en belangrijke rol spelen, valt moeilijk te ontkennen. Zo blijkt uit enquêtes dat studenten uit Turkije, de Maghreb en/of de Arabische wereld het klimaat ten aanzien van cultuurverschillen erg negatief inschatten.² Het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding ontvangt jaarlijks een honderdtal klachten over discriminatie in het onderwijs, en hier gaat het dan nog bijna enkel om discriminatie op basis van etniciteit of huidskleur.³ Uit onderzoek blijkt ook dat vier op de tien Vlaamse jongeren helemaal geen vertrouwen in allochtonen heeft.⁴ Jongeren stromen slecht geïnformeerd in het hoger onderwijs in: amper 13,7% vindt dat homoseksualiteit als evenwaardig aan heteroseksualiteit wordt beschouwd door de leerkrachten in het leerplichtonderwijs die er informatie over geven.⁵ Studenten met een functiebeperking lopen vaak studievertraging op. De afwezigheid van gepaste onderwijsvoorzieningen of hulpmiddelen is één van de oorzaken die zij aanhalen.⁶

Jammer genoeg zou deze lijst nog veel langer kunnen doorgaan. Discriminatie in particuliere verhoudingen vormt nog altijd één van de grootste barrières voor de gelijkwaardige participatie aan het maatschappelijke leven voor veel slachtoffers. De Europese Unie schat dat jaarlijks zo'n 20 miljoen Europeanen het slachtoffer worden van allerlei soorten discriminaties en dat er nog eens zoveel vrezers om gediscrimineerd te worden. Bij de Eurobarometer van 2007 inzake interculturele dialoog bleek dat 22% van de bevroegde Belgen tegen diversiteit was, wat ons prompt de tragische titel van Europees koploper opleverde.⁷

Het is belangrijk niet enkel naar de expliciete uitingen van discriminatie in het onderwijs te kijken – bijvoorbeeld een racistische uitspraak – maar aandacht te hebben voor alle aspecten en barrières. De drempels die gecreëerd worden kunnen ontstaan door vooroordelen, mentaliteiten, praktische oorzaken, wettelijke obstakels, goedbedoelde maatregelen met averechtse en stigmatiserende effecten of een combinatie van deze factoren. Ook de wetgever maakt het onderscheid tussen zes verschillende soorten discriminaties (zie hoofdstuk 2) en aan al deze aspecten van discriminatie in het onderwijs zal aandacht besteed moeten worden.

Bij het verzekeren van non-discriminatie wil VVS vooreerst afstappen van het gunstprincipe. Iedere persoon heeft het absolute en onvervreembare recht om niet gediscrimineerd te worden en op gelijke en evenwaardige wijze deel te nemen aan het maatschappelijk leven. Het nemen van stappen om evenredige participatie te bevorderen mag dan ook niet bekeken worden als louter een hoffelijkheid of een welwillende ethische maatregel. Ons land heeft zich ingeschreven in tal van verdragen en verklaringen inzake mensenrechten die nadrukkelijk stellen dat non-discriminatie en het recht op een (even)waardig leven inherente en onvervreembare rechten zijn. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens stelt ook dat het hoger onderwijs voor iedereen toegankelijk moet zijn. De enige voorwaarde om mensenrechten te hebben, is mens te zijn. Helaas is de praktijk vaak anders en is discriminatie in al zijn vormen een veelvoorkomend fenomeen in onze hedendaagse maatschappij. Het is aan de overheid om hiertegen op te treden en alle burgers op gelijke basis het recht op een vrij en evenwaardig leven te gunnen.

Het principe van non-discriminatie is slechts één aspect van een veelzijdig diversiteitsbeleid. Immers, gelijke behandeling volstaat in de meeste gevallen niet om de ongelijke startkansen volledig weg te werken. Het niet tolereren van discriminaties is een absoluut noodzakelijke stap om het klimaat en de voorwaarden te creëren waarin een waarlijk

¹ Lacante, M., Almaci, M., Van Esbroeck, R., Lens, W., & De Metsenaere, M., *Allochtonen in het hoger onderwijs. Onderzoek naar factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtone eerstejaarsstudenten in het hoger onderwijs*, 2007, p. 397.

² Lacante, M., Almaci, M., Van Esbroeck, R., Lens, W., & De Metsenaere, M., *Allochtonen in het hoger onderwijs. Onderzoek naar factoren van studiekeuze en studiesucces bij allochtone eerstejaarsstudenten in het hoger onderwijs*, 2007, p. 557.

³ *Jaarverslagen*, Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding.

⁴ Hooghe M., *Jongeren, school en politiek*, 2006.

⁵ <http://www.holebifederatie.be/dossiers/onderzoek/onderwijs.php>

⁶ Nagtegaal, J., *Handicap+Studie*, VEHHO-studiedag 8 maart 2005.

⁷ Flash Eurobarometer Reports, *Intercultural Dialogue*, 2007: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/flash_arch_en.htm#217

inclusief onderwijsbeleid gestalte kan krijgen, een onderwijs dat erin slaagt diversiteit om te zetten in een meerwaarde. Voor het hoger onderwijs is er echter nog steeds een probleem met deze eerste stap.

2. DE WETGEVING

De antidiscriminatiewetgeving die op het hoger onderwijs van toepassing is, valt in een notendop samen te vatten: er is er namelijk nagenoeg geen.⁸ Er bestaat specifieke wetgeving inzake non-discriminatie voor onder andere de arbeidsmarkt en het leerplichtonderwijs, maar niet voor het hoger onderwijs. De enige bepaling die daar van toepassing is, valt te lezen in het participatiedecreet⁹ dat stelt dat alle studenten gelijk behandeld moeten worden en dat besturen maatregelen moeten nemen om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs – materieel en immaterieel – te waarborgen voor studenten met een handicap of chronische ziekte en studenten uit objectief af te bakenen bevolkingsgroepen waarvan de deelname aan het hoger onderwijs beduidend lager is dan deze van andere bevolkingsgroepen. Besturen kunnen ook maatregelen van corrigerende ongelijkheid nemen voor zover deze tijdelijk zijn en geen onnodige beperking van andermans rechten inhouden. Tot slot moet de instelling alle studenten zonder vooringenomenheid behandelen. Deze wel erg beknopte beschrijving laat de instellingen veel vrijheid en biedt de student weinig rechtszekerheid. Het is wel een goed vertrekpunt om na te denken over de concretere uitwerking.

De wetgever heeft de lacune betreffende het (hoger) onderwijs in de antidiscriminatiewetgeving erkend. Momenteel zit er een nieuw ontwerp van decreet over het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid in de pijplijn.¹⁰ Dit Vlaamse decreet is voor het grootste deel gebaseerd op de federale antidiscriminatie wetten, maar stelt specifiek dat onderwijs binnen het toepassingsgebied valt. Verder bevat het ook een aantal proactieve maatregelen, zoals het oprichten van dertien gelijkebehandelingsbureaus die aan sensibilisering zullen doen en waar personen terecht kunnen met klachten of voor advies inzake discriminatie.

De kenmerken op basis waarvan het ontwerpdecreet discriminatie verbiedt, zijn geslacht (inclusief zwangerschap, bevalling, moederschap en transseksualiteit), leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale positie, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, of nationale of etnische afstamming. Het decreet belet niet dat er maatregelen genomen worden om de gelijkheid in de praktijk na te streven. Positieve actie is dus toegelaten wanneer het doel legitiem is en de stappen die gezet worden voor het bereiken van dat doel pertinent, noodzakelijk en proportioneel zijn.

Het decreet maakt, evenals de federale antidiscriminatie wetgeving, het onderscheid tussen verschillende soorten discriminaties. De verschillende vormen zijn allemaal verboden, ongeacht of zij structureel of toevallig voorkomen.

- Directe discriminatie: wanneer iemand ongelijk behandeld wordt dan iemand anders in een vergelijkbare situatie op basis van één van de beschermde kenmerken. Dit kan bijvoorbeeld een docent zijn die vindt dat een oudere student beter moet presteren dan een jongere om dezelfde punten te krijgen, of, zoals Brits onderzoek uitwees, dat studenten met een allochtone naam vaak merkkelijk lager gequoteerd worden dan hun autochtone tegenhangers wanneer zij dezelfde examens afleggen.
- Indirecte discriminatie: een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelswijze die personen kan benadelen op basis van één van de beschermde kenmerken. Een voorbeeld daarvan zijn de buitengewoon dure handboeken waarvan de aanschaf verplicht wordt bij sommige opleidingen: dit werkt duidelijk discriminerend op basis van het kenmerk vermogen. De lat buitensporig hoog leggen voor taal in een opleiding waarin dit allesbehalve noodzakelijk is en niet in de beoogde learning outcomes opgenomen werd, kan ook als een vorm van indirecte discriminatie beschouwd worden.
- Intimidatie en seksuele intimidatie: er is sprake van intimidatie bij ongewenst gedrag dat verband houdt met een of meer van de kenmerken en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Als dit gebeurt door non-verbaal, verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie, is er sprake van seksuele intimidatie. Dat een docent seksistische opmerkingen maakt, kan dus niet.
- Opdracht geven tot discrimineren: er is sprake van een opdracht tot discrimineren bij elke handelswijze die erin bestaat wie ook opdracht te geven om een persoon, een groep, een gemeenschap of een van hun leden te discrimineren op grond van een of meer van de beschermde kenmerken.
- Het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap. Tenzij deze aanpassingen een onevenredige belasting betekenen, mogen ze niet geweigerd worden. Een instelling discrimineert dus mogelijk

⁸ De bekendste en meest omvattende antidiscriminatie wetten zijn de drie federale wetten (algemene antidiscriminatie wet, genderwet en antiracismewet) van 10 mei 2007. Onderwijs is voor het overgrote deel echter een gemeenschapsbevoegdheid – geen federale – en er zijn reeds precedenten waarin de rechtbank oordeelde dat de antidiscriminatie wetten niet geldig waren voor het onderwijs omdat dit niet als een toepassingsdomein opgenomen werd in de federale antidiscriminatie wetgeving.

⁹ Decreet betreffende de rechtspositieregeling van de student, de participatie in het hoger onderwijs, de integratie van bepaalde afdelingen van het hoger onderwijs voor sociale promotie in de hogescholen en de begeleiding van de herstructurering van het hoger onderwijs Vlaanderen, 19 maart 2004

¹⁰ Ontwerp van decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, 28 februari 2008.

wanneer ze geen langere examentijd voorziet voor een student met een visuele beperking of weigert de gebouwen fysiek toegankelijk te maken voor personen in een rolstoel.

In dit standpunt zullen we procedures en bepalingen uitwerken om de beknopte passage uit het participatiedecreet te preciseren en de student meer rechtszekerheid te bieden op een efficiënte, transparante en democratische manier. We houden ook voortdurend het nieuwe Vlaamse kaderdecreet in het achterhoofd, omdat dit de meest uitgewerkte wetgeving is die binnenkort van toepassing zal zijn op het hoger onderwijs. Dit decreet is echter niet specifiek op het onderwijs toegespitst: we zullen dan ook enkele voorstellen doen om het beter inzetbaar te maken.

3. PROCEDURES EN REGELS

3.1. BESCHRIJVING BESTAANDE PROCEDURES EN REGELS

3.1.1. Inleiding

Rechtsbescherming is het geheel van regels en procedures die een persoon beschermt tegen onregelmatig optreden van de overheid en andere personen. In 2004 is er met het zogenaamde participatiedecreet¹¹ een kader uitgewerkt voor de rechtspositieregeling van de student. Artikel II6 bepaalt dat de instelling studenten gelijk moet behandelen en in artikel II 8 dat studenten moeten worden behandeld zonder vooringenomenheid. Deze algemene beginselen van gelijkheid en onpartijdigheid zijn zeer vaag. Verderop werkt het decreet een meer gedetailleerde rechtsbescherming uit van de student tegen de studievoortgangsbeslissingen van de hoger onderwijsinstelling. Het eerste speerpunt van deze rechtsbescherming is de decretale regeling van het intern beroep. Het decreet bepaalt dat een instelling voor de studievoortgangsbeslissingen die zij neemt voor haar studenten, een interne beroepsprocedure moet organiseren. Via deze procedure kan de betrokken student de beslissing intern betwisten. Het tweede speerpunt van de rechtsbescherming van de student betrof de oprichting van de Raad voor Betwistingen van examenbeslissingen, later omgedoopt tot de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen, verder de Raad genoemd. Studenten die, na de interne beroepsprocedure, nog steeds vinden dat hun instelling een onrechtmatige studievoortgangsbeslissing heeft genomen, kunnen bij deze Raad een extern beroep instellen.

Momenteel bestaan er al een aantal procedures waarbij je als student beroep kan aantekenen, wanneer je meent onterecht behandeld te zijn geweest. Deze commissies blijven echter beperkt tot het betwisten van beslissingen inzake studievoortgang. Studievoortgang wordt zeer eng gedefinieerd en omvat geen procedures voor een student die gediscrimineerd wordt buiten de context van een studievoortgangsbeslissing.

Op dit moment definieert het Participatiedecreet het begrip 'studievoortgangsbeslissing' als een examenbeslissing, een examentuchtbeslissing, een beslissing over de toekenning van een bewijs van bekwaamheid of een vrijstelling, een beslissing over het opleggen van een schakel-en/of voorbereidingsprogramma en een maatregel van studievoortgangsbewaking. Volgens de huidige regeling vallen alle toelatings- en inschrijvingsbeslissingen dus buiten deze definitie. Nochtans situeren vele knelpunten op het vlak van discriminatie zich traditioneel bij het toelatings- en inschrijvingsbeleid. Ook andere onregelmatigheden die buiten de formelere contexten liggen, vallen zo momenteel buiten het bereik van de bestaande procedures.

3.1.2. Huidige beroepsmogelijkheden

3.1.2.1. Bemiddeling

Voorafgaand aan de beroepsmogelijkheden is er de mogelijkheid van bemiddeling door de ombudspersoon die elke instelling moet aanstellen. Deze kan volgens de bepalingen van het Participatiedecreet art II 9 slechts een bemiddelende rol opnemen bij geschillen tussen een student en één of meerdere personeelsleden. De geschillen betreffen als onbillijk ervaren handelingen en toestanden ofwel de rechtspositieregeling in het onderwijs-en examenreglement. Geschillen tussen studenten of met de instelling als geheel vallen hier dus buiten.

3.1.2.2. Intern beroep

Wat betreft de interne procedure (binnen de instelling) kan een student vandaag terecht bij de examencommissie en bij de tuchtcommissie. Deze commissies zijn enkel bevoegd voor de ingeschreven studenten, de niet-ingeschreven studenten (bij wie de inschrijving geweigerd wordt op basis van discriminatie) kunnen hier niet terecht met eventuele klachten. Zij kunnen momenteel dus ook geen extern beroep aantekenen bij de Raad. Vandaag kan een student enkel bij de **examencommissie** terecht wanneer hij of zij meent onterecht behandeld te zijn geweest bij een studievoortgangsbeslissing. Deze commissie buigt zich dan over het vraagstuk of deze beoordeling al dan niet correct was en heeft uitsluitend de bevoegdheid om beslissingen te bevestigen, nietig te verklaren of te herzien. .

¹¹ decreet betreffende de rechtspositieregeling van de student, de participatie in het hoger onderwijs, de integratie van bepaalde afdelingen van het hoger onderwijs voor sociale promotie in de hogescholen en de begeleiding van de herstructurering van het hoger onderwijs Vlaanderen, 19 maart 2004

Naast de examencommissie bestaat er de **tuchtcommissie**. Daarover is echter decretaal nauwelijks iets bepaald. De tuchtcommissie is momenteel het enige interne orgaan dat bevoegd is voor het treffen van sancties. De tuchtcommissie kan bijvoorbeeld een prof of een docent ontslaan of schorsen op basis van klachten over intimiderend gedrag naar zijn of haar studenten toe.

Het grote gebrek waar deze interne procedures mee te kampen hebben, is volgens VVS dat er geen specifieke beroepsprocedure mogelijk is waar een student zelf onmiddellijk terecht kan wanneer hij of zij het slachtoffer is geworden van discriminatie die niet te herleiden is tot een studievoortgangsbeslissing omdat het bijvoorbeeld gaat om een toelatingsbeslissing of om intimidatie buiten de evaluatiecontext. Daarnaast is er ook een lacune in de discriminerende gedragingen van studenten onderling.

3.1.2.3. Extern beroep

De **Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen** is in 2004 met het Participatiedecreet opgericht als onderwijseigen administratief rechtscollege voor de behandeling van examen(tucht)beslissingen. De opdracht van de Raad werd vervolgens uitgebreid met de andere studievoortgangsbeslissingen met de goedkeuring van het Flexibiliseringsdecreet. Voorheen moesten de studievoortgangsbetwistingen die toen al bestonden rechtstreeks voor de Raad van State aangevochten worden. De grote verdienste van de nieuwe Raad is dan ook dat de drempel voor het instellen van een rechterlijk beroep tegen een studievoortgangsbeslissing verlaagd is. Daarnaast bewijst het grote aantal uitspraken in het voordeel van de student dat er zich nog steeds te veel onregelmatigheden voordoen bij het nemen van studievoortgangsbeslissingen. In eerste instantie worden betwistingen bestreden bij wijze van intern beroep georganiseerd aan de instelling. De interne beroepsprocedure moet verplicht worden uitgeput vooraleer men een extern beroep kan instellen bij de Raad. Daarna kan de student een beslissing van de Raad aanvechten bij de Raad van State bij wijze van administratief cassatieberoep.

De Raad toetst of de aangevochten beslissingen in overeenstemming zijn met: de decretale en reglementaire bepalingen; de onderwijs- en examenregeling van de betrokken instelling, met inbegrip van de reglementen op faculteits- of departementsniveau; algemene administratieve beginselen en beginselen van behoorlijk bestuur.

Het participatiedecreet (artikel II.22) stelt dat de behandeling van het verzoekschrift door de Raad leidt tot: de gemotiveerde afwijzing van een beroep op grond van de onontvankelijkheid en/of ongegrondheid ervan, of; de gemotiveerde vernietiging van de onrechtmatig genomen studievoortgangsbeslissing, in welk geval de Raad het bestuur kan bevelen een nieuwe beslissing te nemen, onder door de Raad te stellen voorwaarden.

Hieruit kan afgeleid worden dat de Raad uitsluitend bevoegd is voor het nietig verklaren van beslissingen en dat zij geen sancties kan opleggen. De student kan zich voor het interne en externe beroep bij de Raad laten bijstaan door een raadsman of een studentenvertegenwoordiger. Indien de student niet akkoord gaat met de uitspraak van de Raad kan hij of zij juridische stappen ondernemen.

3.1.3. Knelpunten en gebreken

De vage beginselen uit het participatiedecreet zijn nuttig maar te vaag en niet uitgewerkt in concrete procedures. In het kader van het non-discriminatiebeleid is het wenselijk concrete procedures, regels en instanties te bepalen die een persoon kunnen beschermen tegen discriminatie. Belangrijk hierbij is dat deze procedures enerzijds transparant en duidelijk zijn voor de student en voldoende laagdrempelig. Anderzijds is het essentieel dat de procedure snel genoeg verloopt, aangezien studenten gebaat zijn bij een snelle afhandeling van hun klacht.

De hierboven opgesomde kanalen uit de rechtspositieregeling (ombuds, examencommissie, tuchtcommissie, raad voor studievoortgangsbetwistingen) zijn door studenten erg goed gekend maar hebben hun tekortkomingen, zeker op het vlak van non-discriminatie. VVS kiest ervoor de non-discriminatieprocedures zoveel mogelijk te laten aansluiten bij de huidige procedures en instanties. Dit omwille van transparantie en de naambekendheid bij de student. Anderzijds is het voor een student ook niet steeds duidelijk om uit te maken of een onrechtmatige beslissing nu het gevolg was van discriminatie of gewoon een slechte en ongemotiveerde beslissing. VVS kiest daarom voor een zo inclusief mogelijke uitbouw en optimalisering van de noodzakelijke non-discriminatieprocedures en regels. Inzake non-discriminatie schieten de huidige systemen op volgende punten tekort:

- De ombudspersoon is niet bevoegd voor geschillen tussen studenten onderling of met de instelling als geheel. Ook het intern en extern beroep zijn hiervoor niet bevoegd.
- Enkel de huidige studievoortgangsbeslissingen zijn aanvechtbaar in intern en extern beroep. Dat wil zeggen dat een heel deel discriminaties en ongelijke kansen niet contesteerbaar zijn. VVS pleit alleszins al voor een uitbreiding van de definitie van studievoortgangsbeslissingen naar alle toelatingsbeslissingen aangezien die de studievoortgang absoluut kunnen onmogelijk maken. Ook de (nog) niet ingeschreven studenten moeten ergens terecht kunnen. Studenten die omwille van ongegronde redenen worden geweigerd bij inschrijving, moeten terecht kunnen in een interne beroepsinstantie en extern bij de Raad.
- Zelfs met de uitbreiding van de definitie blijft er nog steeds een belangrijk hiaat inzake discriminatoire gedragingen en uitspraken, buiten de context van studievoortgangsbeslissingen om.
- Enkel de tuchtcommissie kan sancties uitschrijven of ingrijpen bij discriminaties buiten de context van een studievoortgangsbeslissing. Rond deze commissies is er echter niets echt decretaal geregeld waardoor de

student hiervoor is overgeleverd aan de goodwill van de instelling. Het is onduidelijk of de student rechtstreeks naar de tuchtcommissie kan stappen.

3.2. VOORSTEL VVS

3.2.1. Bemiddeling

VVS pleit ervoor om de ombudsdienst te versterken en de bevoegdheden uit te breiden zodat deze ook kan bemiddelen inzake discriminatieklachten, zowel tussen student en personeel, als tussen student en instelling en tussen studenten onderling. Discriminatie moet hierbij ruim worden gedefinieerd en mag niet beperkt blijven tot de geschillen die kaderen in het OER. De ombudsdienst is zeer gekend bij de studenten en dus laagdrempelig. Een andere belangrijk kenmerk van de ombuds betreft zijn of haar onafhankelijke en neutrale positie.

De huidige taken en bevoegdheden van de ombudsman/dienst moeten dus worden uitgebreid. Dat veronderstelt dat de ombudspersoon of -dienst ook expertise moet opdoen op het vlak van diversiteit en non-discriminatie. Als er nog niet voldoende expertise over discriminatie, diversiteit en evenredige participatie aanwezig is bij de ombudsdienst, moet hieraan gewerkt worden door bijscholing of het aannemen van een expert. Uiteraard mag de ombudsdienst niet de enige diversiteitsexpert of het enige aanspreekpunt zijn aan een instelling. De ombuds fungeert als bemiddelaar, waar de studenten steeds terecht kunnen en dewelke tevens problemen signaleert aan de betreffende instanties, zodat er op een snelle en efficiënte manier de nodige maatregelen kunnen getroffen worden. De ombuds moet de klachten van de studenten ook binnen een vooraf bepaalde termijn afhandelen, zodat de studenten snel geholpen zijn.

Aangezien de ombuds er is voor de studenten, vindt VVS dat de studenten inspraak moeten hebben bij de aanwerving ervan. Het is enorm belangrijk dat de stem van de student kan doorwegen in de beslissing van de ombuds. Zo kan de instelling bijvoorbeeld een aantal kandidaten selecteren, waaruit de studenten vervolgens kunnen kiezen. Bovendien vraagt VVS dat de ombudspersoon niet in een afhankelijkheidspositie zit (bijvoorbeeld geen contact van bepaalde duur heeft).

Wat de klachten aangaande discriminatie betreft, moet de ombuds binnen het bestaande kader reeds minimale maatregelen kunnen treffen, die op korte termijn enorm belangrijk zijn voor student. Zoals het toelaten om een examen af te leggen bij een andere prof/docent, of zorgen voor de aanwezigheid van een bijzitter bij een mondeling examen. De ombuds heeft dus een rapporteringsplicht in de zin dat hij of zij op gezette tijdstippen een overzicht moet geven van vaak voorkomende klachten of personeelsleden die veel vergelijkbare klachten tegen zich krijgen. Zo kunnen ook structurele maatregelen worden getroffen. Wanneer blijkt dat de klachten over een bepaalde discriminerende prof/docent op regelmatige basis blijven, kan er een procedure worden opgestart bij de tuchtcommissie die, indien nodig, sancties kan opleggen.

3.2.2. Interne procedure

Voor gevallen waarin de bemiddeling van de ombudspersoon of dienst tekort schiet en discriminerend gedrag vanwege een docent blijft plaatsvinden, dient er aan elke instelling een nieuwe commissie te worden opgericht, de gelijkebehandelingscommissie. Hierbij kan de student intern beroep aantekenen tegen vermoedelijke discriminaties die niet te herleiden vallen tot beslissingen die tot de bevoegdheid horen van de examencommissie. Om die reden en de duidelijke bevoegdheidsomschrijving van examencommissies kan de interne procedure hier niet worden toevertrouwd aan de bestaande examencommissies.

De student moet terecht kunnen bij de gelijkebehandelingscommissie om discriminatie aan te klagen bij toelatingsbeslissingen, racistische en discriminerende uitlatingen tijdens de les, op het spreekuur of op de stageplaats, discriminerende gedragingen en uitlatingen tussen studenten onderling, het weigeren van redelijke aanpassingen voor een werkvorm, evaluatievorm...

Het nieuwe Vlaamse kaderdecreet over antidiscriminatie stipuleert eveneens de oprichting van 'gelijkebehandelingsbureaus' in de dertien centrumsteden. Naast het verlenen van bijstand en het bemiddelen bij discriminaties, wordt ook expliciet gesteld dat zij preventieve en sensibiliserende acties moeten voeren en een netwerk van diensten en organisaties uitbouwen om slachtoffers van discriminatie zo goed mogelijk te kunnen helpen door samenwerking en eventueel doorverwijzing voor additionele steun. Deze bureaus dienen in eerste instantie om het kaderdecreet toegankelijker en efficiënter te maken en dat is ook hoe wij de gelijkebehandelingscommissies zien. Ze zouden dan ook dezelfde bevoegdheden als de bureaus moeten krijgen.

Deze gelijkebehandelingscommissie aan een instelling moet uiteraard sterk gespecialiseerd zijn in de non-discriminatiewetgeving en ontwikkelingen. De commissie krijgt in samenwerking met de ombudsfuncties ook een belangrijke rol om vaak weerkerende en structurelere discriminaties te melden en een belangrijke input te leveren aan het diversiteitsbeleid aan de instelling. De gelijkebehandelingscommissies worden dus samengesteld uit diversiteitsexperts, een studentexpert, de verantwoordelijk inzake diversiteitsbeleid aan de instelling... De gelijkebehandelingscommissie moet minimaal de op een lager niveau genomen beslissingen, of ongelijke behandeling nietig kunnen maken en rechtzetten.

3.2.3. Externe procedure

VVS erkent het belang en de goede werking van de Raad, maar vindt dat haar bevoegdheden uitgebreid moeten worden, zodat zij ook kan ingrijpen bij discriminatieklachten bij inschrijving en discriminatieklachten buiten een studievoortgangscontext.

De bevoegdheid van de Raad moet dus verruimd worden, zodat zij ook uitspraken kan doen over instroomaangelegenheden, zoals het niet toelaten van een student bij inschrijving of het weigeren van redelijke aanpassingen. Deze hebben immers ook een impact op de studievoortgang van de student. Daarnaast moet de Raad ook uitspraken kunnen doen over de bredere discriminatieaangelegenheden die niet steeds te herleiden vallen tot formele beslissingen. In tegenstelling tot het interne beroep, pleit VVS er hier voor de uitbreiding naar discriminatie wel te laten aansluiten bij en integreren in de bestaande instantie voor extern beroep. Deze is bij studenten ondertussen breed bekend geraakt. Bovendien kan hierin gemakkelijk een specialisatie gebeuren in de vorm van een extra non-discriminatiekader bijvoorbeeld. Daarnaast moet de Raad meer kunnen dan het nietig verklaren van een beslissing. Bepaalde zaken moeten volgens VVS reeds heel snel aanhangig kunnen worden gemaakt. Neem nu het voorbeeld van het niet of te laat toestaan van faciliteiten nog voor de examenperiode gestart is. De Raad heeft momenteel slechts de bevoegdheid tot nietig verklaren van een beslissing, maar aangezien men niet nietig kan verklaren wat niet gebeurd is, zal de student in dit geval niet veel verder geholpen worden. Daarom pleit VVS voor een uitbreiding van bevoegdheden van de Raad, zodat zij ook een beslissing kan opleggen. Zo zal de Raad, in geval van weigering van een student bij inschrijving, deze beslissing niet alleen nietig moeten kunnen verklaren, maar tevens het toelaten van deze student moeten kunnen opleggen.

Naast de uitbreiding van bevoegdheden van de Raad, wil VVS ook een nieuwe instantie in het leven roepen, namelijk de Inspectie. Dit orgaan wordt op Vlaams niveau georganiseerd en moet opgevat worden als een soort van parket (analoog aan Sociale Inspectie op de arbeidsmarkt). Wanneer een klacht door de Raad ontvankelijk werd verklaard kan deze Inspectie op "doorlichting" gaan bij de desbetreffende instelling. De inspectie kan dat ook op eigen houtje doen op basis van klachten bij de Inspectie zelf of op aanwijzen van regeringscommissarissen of overheid. Deze onaangekondigde doorlichting zal dus enkel daar gebeuren waar er een vermoeden is van inbreuken op de antidiscriminatiewetgeving. De inspecteurs toetsen de situatie af en zullen bij vaststelling van discriminatie-inbreuken administratieve boetes uitschrijven. Dit orgaan moet eigenlijk als een soort van afschrikmiddel voor de instellingen dienen. Wanneer een bepaalde instelling geen maatregelen treft om de discriminatie tegen te gaan, kan zij op het matje geroepen en gestraft worden. Het is zo ook de externe aanvulling op de tuchtcommissie als sanctionerende instantie.

4. REDELIJKE AANPASSINGEN

Het participatiedecreet stelt dat instellingsbesturen maatregelen moeten nemen om de toegankelijkheid van het hoger onderwijs - in materiële en immateriële zin - te waarborgen ten aanzien van (1) studenten met een handicap of chronische ziekte en (2) studenten uit objectief af te bakenen bevolkingsgroepen waarvan de deelname aan het hoger onderwijs beduidend lager is dan deze van andere bevolkingsgroepen. Besturen kunnen ook maatregelen van corrigerende ongelijkheid nemen voor zover deze tijdelijk zijn en geen onnodige beperking van andermans rechten inhouden. In dit deel beperken we ons tot de eerste groep studenten en bekijken welke redelijke aanpassingen de instellingen voor hen moeten treffen. Dit ligt in de lijn van de antidiscriminatiewetgeving (federaal, maar ook het Vlaamse ontwerpdecreet) die stelt dat redelijke aanpassingen getroffen moeten worden voor personen met een handicap of chronische ziekte. Dit sluit geenszins uit dat er ook aanpassingen getroffen moeten worden voor personen uit andere kansengroepen¹², maar in dit standpunt bekijken we enkel hoe we de wetgeving kunnen ontsluiten en doen naleven voor studenten met een handicap of chronische ziekte.

In het nieuwe Vlaamse kaderdecreet wordt het als volgt gedefinieerd: *"Er is sprake van het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap als aanpassingen worden geweigerd die geen onevenredige belasting betekenen, of waarvan de belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen. Als aanpassing wordt beschouwd, elke concrete maatregel, van materiële of immateriële aard, die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de participatie van een persoon met een handicap neutraliseert."*¹³

Zoals blijkt uit deze definitie is het concept redelijke aanpassing een behoorlijk vaag en subjectief begrip dat door de instelling (of in tweede instantie de rechtbank) ingevuld zal worden. Dat legt echter veel verantwoordelijkheid bij de instelling en biedt de betrokken student weinig rechtszekerheid. Instellingen kunnen elk hun invulling aan het concept geven en zo zal de student vaak moeten 'shoppen' om een universiteit of hogeschool te vinden die bereid is de nodige aanpassingen te maken bij de inschrijving. Er zou een systeem moeten zijn om grote verschillen in behandeling tussen de instellingen te vermijden. Als er na de inschrijving nog specifieke noden opduiken die een aanpassing vragen (denk maar aan onder andere examens en stages), is de student volledig afhankelijk van de instelling en verdwijnt zelfs de mogelijkheid tot 'shoppen', wat bij de inschrijvingen momenteel soms de laatste redboei kan zijn. Als instellingen hier op een vergelijkbare en tegemoetkomende manier mee zouden omgaan, zou dit dus ook in het voordeel van de student zijn.

¹² Ook bij specialisten in het antidiscriminatierecht klinkt de stem om redelijke aanpassingen uit te breiden tot bredere lagen van de bevolking steeds luider. Dit is helaas niet meer aan bod gekomen tijdens de werkgroep, maar is zeker en vast voer voor toekomstige VVS-standpuntvorming.

¹³ Ontwerp van decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid, 28 februari 2008.

De student in kwestie staat als potentieel gediscrimineerde in een erg zwakke positie. Hij of zij kent de procedure vaak niet en bevindt zich ook niet in de positie om in te kunnen schatten welke aanpassingen binnen de mogelijkheden van de instelling liggen. Wanneer de instelling hem of haar onterecht uitsluit bij de inschrijving, is het mogelijk dat de student dit zelf niet beseft. Als hij of zij dat wel doet, rest er enkel nog een gerechtelijke procedure. Niet-ingeschrevenen kunnen immers in het huidige systeem niet terecht bij de interne beroepsprocedures en blijven zo in de kou staan.

Deze problemen worden niet opgelost als de student naar de rechtbank trekt. Ook daar wordt de student overgelaten aan de interpretatie van de rechter, die het zelf ook maar moet doen op basis van een vage definitie en vaak de expertise of het vergelijkende perspectief mist. Als de oordelen van de eerste rechtszaken negatief zijn, schept dit bovendien gevaarlijke precedentes die ertoe kunnen leiden dat het begrip redelijke aanpassing ook in de toekomst restrictief geïnterpreteerd zal worden.

Volgens de antidiscriminatiewet mogen redelijke aanpassingen niet ontbreken voor 'personen met een handicap of chronische ziekte'. VVS vindt dat het heel duidelijk moet zijn dat dit om alle personen met een functiebeperking of chronische ziekte moet gaan en niet enkel om personen die ingeschreven zijn bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Deze inschrijving werd vroeger het Vlaams Fonds-nummer genoemd en is slechts van toepassing op een relatief kleine groep functiebeperkten. De meestvoorkomende functiebeperkingen in het onderwijs – zoals dyslexie – geven zelden recht op zo'n inschrijving. Toch is het deze enge definitie die minister Vandembroucke hanteert bij de extra wegingen in het financieringsdecreet. VVS was het hier nooit mee eens en vindt dat er voor redelijke aanpassingen zeker nood is aan een meer omvattende omschrijving.

Kortom, er schort nog heel wat met de implementatie van de redelijke aanpassingen. Er is nood aan expertise, vergelijkbaarheid tussen de verschillende instellingen en rechtszekerheid, transparantie en inspraak voor de studenten. Op basis van deze voorwaarden formuleert VVS een voorstel dat de student maximaal ten goede zou moeten komen. Bovendien voerde het financieringsdecreet zopas een extra financiële weging in voor studenten met een functiebeperking én een aanmoedigingsfonds. Hogescholen en universiteiten zullen zich in de toekomst dus niet gemakkelijk kunnen verschuilen achter de onevenredige belasting die welbepaalde redelijke aanpassingen meebrengen. Dat maakt een degelijk antidiscriminatiebeleid en het verder uitbouwen van procedures voor redelijke aanpassingen nog dringender. Als er andere voorstellen nog adequater en efficiënter aan deze voorwaarden tegemoet kunnen komen, moeten deze natuurlijk de voorkeur krijgen.

4.1. DE PROCEDURE

Wanneer een student nood heeft aan bepaalde materiële of immateriële aanpassingen – bij de inschrijving, voor een examen, bij het starten van een stage of ook gewoon als er problemen opduiken tijdens het academiejaar – moet hij of zij door de instelling uitgenodigd worden voor een diepgaand intakegesprek. Op dat moment van wederzijdse kennismaking kan de instelling samen met de student zijn of haar specifieke noden bekijken. Een schriftelijke, medische diagnose van de functiebeperking volstaat vaak niet om de concrete situatie in de onderwijs- en leefomgeving te doorgronden. Bovendien kan de instelling hierdoor efficiënter te werk gaan tijdens de verdere procedure.

Dit gesprek is ook een mogelijkheid voor de instelling om algemenere kennis op te doen. De student of potentiële student die om een aanpassing vraagt, is immers per definitie een ervaringsdeskundige en kan nieuwe perspectieven en inzichten bieden die kunnen helpen om tot een inclusiever onderwijs in de hele instelling te komen. De relatie tussen instelling en student beschouwen als een relatie tussen dokter en patiënt, zou dan ook zonder meer misplaatst zijn. De diverse maatschappij biedt talloze nieuwe mogelijkheden aan instellingen die bereid zijn uit het deficitdenken los te breken.

Naast dit gesprek kunnen instellingen zich ook beroepen op het Vlaams kader voor inclusief hoger onderwijs (VLAKIHO) dat het VEHHO op basis van in het buitenland ontwikkelde instrumenten, binnenlands empirisch materiaal en probleemverkenningen met vertegenwoordigers uit de praktijk heeft opgesteld. Dit is een brede checklist van items waarmee instellingen kunnen nagaan waar ze staan op het vlak van integratie of participatie van studenten met functiebeperkingen en hoe ze verdere vooruitgang kunnen maken. Het gaat zowel om het beleid dat op instellingsniveau gevoerd wordt, als over de manieren waarop de instellingen dienstverlening organiseren en maatregelen nemen binnen het onderwijsleerproces. VLAKIHO is dan ook een eerder algemeen instrument dat de instelling kunnen gebruiken om inclusiever te werken. Een ander zeer bruikbaar en veel specifiek instrument van VEHHO is het Vlaams analysekader voor handicapsituaties in hoger onderwijs (VLAHHO en VLAHGO-GG voor de geestelijke gezondheidszorg). Dit geeft een overzicht van alle relevante functiebeperkingen (en de mogelijke facilitatoren die instellingen kunnen aanbieden) voor het Vlaamse hoger onderwijs. Het kader maakt het mogelijk om vanuit een interactief model de noden van de student nauwgezet voor de hoger onderwijsactiviteiten in kaart te brengen én doet tegelijkertijd ook voorstellen tot facilitatoren.

De instelling moet tijdens dit gesprek ook het verdere verloop van de procedure toelichten en de termijnen waarbinnen dit zal gebeuren, zodat het proces op een zo transparant mogelijke manier verloopt. Deze termijnen zouden ook decretaal bepaald moeten worden en zo kort mogelijk zijn. In veel gevallen zal de vraag om aanpassingen immers erg acuut zijn: het kan niet dat een student weken of maanden moet wachten alvorens te weten of hij of zij zich kan inschrijven, een aangepast examen mag afleggen en dergelijke.

Wat moet er nu gebeuren wanneer een student zich wil inschrijven en een aanpassing vraagt? We doorlopen de procedure.

- Het oordeel van de instelling is positief. De aanpassingen worden redelijk geacht en doorgevoerd.
- Het oordeel van de instelling is in eerste instantie negatief. De instelling moet verplicht een niet-bindend schriftelijk advies van een extern – nog nader te bepalen – expertisecentrum inwinnen. De instelling pleegt dan overleg met de interne gelijkebehandelingscommissie en heeft de mogelijkheid haar oordeel te herzien.
 - De instelling oordeelt toch positief en voert de aanpassingen door.
 - De instelling oordeelt nog steeds negatief en is dan verplicht haar eigen schriftelijke motivatie en het extern ingewonnen advies aan de student te bezorgen. De ombudsdienst contacteert de student voor een persoonlijk gesprek waarin de mogelijke externe beroepsprocedure wordt uiteengezet.

Het externe expertisecentrum is een cruciale factor in deze procedure. Naar aanleiding van de instellingsvraag zullen zij op basis van hun ervaring en expertise een grondig advies verstrekken. Doordat zij dit voor alle Vlaamse instellingen zullen doen, zal het gelijkebehandelingsbeleid van het Vlaamse onderwijslandschap vergelijkbaarder worden. De instellingen zullen moeilijker de vraag tot redelijke aanpassingen kunnen weigeren tenzij zij hier goede argumenten kunnen voor aanvoeren. Het advies van het expertisecentrum is natuurlijk niet bindend, maar wanneer het belang hiervan decretaal onderstreept wordt, zullen instellingen huiverachtig zijn om hier zomaar tegenin te gaan. De student wiens vraag tot redelijke aanpassingen geweigerd wordt door de instelling, maar die toch een positief advies van het expertisecentrum kreeg, heeft immers sterke troeven in handen voor de externe beroepsprocedures bij de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen wanneer deze hervormd wordt zoals VVS dit zou willen zien en niet langer enkel voor studievoortgangsbeslissingen bevoegd is.¹⁴ Deze procedures moeten bovendien zo toegankelijk en transparant mogelijk zijn. VVS pleit er dan ook voor dat de ombudsdienst zelf met de student contact opneemt als zijn of haar vraag tot aanpassing geweigerd werd en de verdere mogelijkheden overloopt.

Er werd bewust voor gekozen om te pleiten voor een grondige decretale verankering van de procedure, maar niet van de concrete redelijke aanpassingen. Deze verzamelen in een exhaustieve lijst zou immers exclusief werken: heel wat studenten met specifieke noden zouden uit de boot vallen. Het is belangrijk naar de concrete situatie en de concrete noden te kijken: door de gecombineerde inspraak van de instelling, het expertisecentrum en de student hoopt VVS dat deze procedure hier zo goed mogelijk aan tegemoet kan komen.

4.2. WAT KUNNEN REDELIJKE AANPASSINGEN ZOAL INHOUDEN?

Hoewel we dus geen exhaustieve lijst willen verzamelen, willen we er wel op wijzen dat redelijke aanpassingen méér zijn dan het fysiek toegankelijk maken van een gebouw of het voorzien in wat extra examentijd. Er zijn verschillende domeinen waaraan gewerkt kan worden.

- **Het aanpassen van het curriculum.** Studenten met een functiebeperking worden vaak geweigerd omdat ze aan een erg klein deel van de opleiding niet kunnen deelnemen. Zo zijn er bijvoorbeeld studenten die niet toegelaten worden tot de opleiding lager onderwijs als zij omwille van een fysieke beperking geen blokfluit kunnen spelen voor het onderdeel Muzikale Opvoeding. Andere studenten wordt dan weer verteld dat zij hun diploma niet zullen kunnen halen omdat ze moeilijkheden zullen ondervinden bij stage of werk. Deze studenten schrijven zich soms in met credit- of examencontracten voor alle vakken behalve die waarvoor de instelling geen redelijke aanpassingen kan of wil voorzien. Hierdoor kunnen deze studenten geen diploma behalen en hebben zij ook een nadeliger statuut dan studenten met een diplomacontract.

In bepaalde gevallen kunnen de beweegredenen van de instellingen terecht zijn, maar vaak zijn het drogredeenen die voortkomen uit onwil of onwetendheid. Ten eerste is het niet zo dat opleiding en beroep structureel met elkaar verbonden zijn. Als de instelling denkt dat een student met een bepaalde functiebeperking zijn of haar job niet goed zal kunnen uitoefenen, is dat allesbehalve een reden om die student redelijke aanpassingen te ontzeggen in de opleiding. Het inschrijvingsbureau van de instelling is niet het sollicitatiebureau van de arbeidsmarkt. Een student moet te allen tijden het recht hebben zich in te schrijven in een opleiding.

Ten tweede is de wetgever ook duidelijk wat betreft redelijke aanpassingen op de arbeidsmarkt: ook daar is antidiscriminatiewetgeving van toepassing. Eén van de voorbeelden van een redelijke aanpassing die de Dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse Gemeenschap geeft, is het herschikken van taken. Een instelling die een student weigert omdat deze ongeschikt zou zijn om zijn of haar volledige takenpakket in een bepaalde job uit te oefenen, doet dit dus volledig onterecht.

Er is met andere woorden nood aan een onderscheid tussen noodzakelijke opleidingsonderdelen en opleidingsonderdelen die vervangen kunnen worden wanneer dit nodig blijkt. Momenteel beslissen de instellingen hier zelf over, waardoor er grote verschillen bestaan en de student weinig rechtszekerheid kent. VVS vindt dan ook dat dit op Vlaams niveau tussen alle opleidingen afgesproken moet worden, met inspraak van een extern expertisecentrum. Zo is het ook transparant en eerlijk naar de student toe, die niet langer moet gaan shoppen in alle instellingen. De opleidingsonderdelen die als noodzakelijk bestempeld worden, moeten ook daadwerkelijk essentieel zijn voor de opleiding.

¹⁴ Zie 3.1, *Procedures en regels*

Een specifiek opleidingsonderdeel waar studenten met een functiebeperking erg vaak moeilijkheden ondervinden, zijn de stages. Instellingen willen vaak geen extra stappen zetten om hier flexibeler in te zijn, of beweren dat ze de veiligheid van de student in kwestie niet kunnen garanderen. Hier is het vooral van belang ook de volledige procedure te volgen, de student en het externe expertisecentrum te raadplegen en zo een evenwichtig oordeel te vormen. Meestal zal de oplossing erg eenvoudig zijn en is het gewoon zaak iets flexibeler te zijn bij het kiezen van stageplaatsen. Bovendien moet het mogelijk zijn een deel van het takenpakket van de student op zijn of haar stageplaats te herschikken, net als op de arbeidsmarkt. Naast de instelling kan ten slotte ook de werkgever ertoe verplicht worden redelijke aanpassingen door te voeren.

Het hogescholendecreet specificeert overigens reeds dat "studenten met een handicap die hogescholenonderwijs volgen, maar omwille van hun handicap bepaalde opleidingsonderdelen niet kunnen volgen, kunnen daarvoor een vrijstelling krijgen indien zij vervangende onderwijsactiviteiten volgen."¹⁵ VVS zou deze bepaling graag veralgemeend zien en ingepast in de procedure die hierboven beschreven werd. Als opleidingsonderdelen door andere vervangen worden, kan dit ook een meerwaarde voor de student en zijn latere job betekenen. Als de persoon met een functiebeperking op de arbeidsmarkt een deel van zijn takenpakket kan wisselen, is het een voordeel als hij beter opgeleid is voor het deel dat hij wel zal uitoefenen. Door zulke eenvoudige ingrepen kan het deficitdenken plaatsruimen voor een werkelijke diversiteitsgedachte.

- **Het aanpassen van institutionele procedures.** Zo moet er bijvoorbeeld flexibel kunnen worden omgegaan met de examenperiodes wanneer studenten met een chronische ziekte voor langere tijd gehospitaliseerd zijn of moeten studenten met een visuele beperking ondersteuning kunnen krijgen bij het invullen van administratieve documenten. De manier van communicatie over instellings- of opleidingsgebonden zaken dient ook voor iedereen toegankelijk te zijn (als de fysieke valven bijvoorbeeld moeilijk toegankelijk zijn voor rolstoelgebruikers of de digitale valven voor studenten met onder andere visuele beperkingen, moeten alternatieven voorzien worden). Studenten met een functiebeperking zijn vaak minder geïntegreerd in het academische en sociale leven aan de instelling en het is dan ook broodnodig hen op zoveel mogelijk vlakken te betrekken. De logge, bureaucratische machine die een instelling wel eens kan zijn, zal hier en daar dan ook bijgeschaafd moeten worden en specifieke voorzieningen aanbieden om inclusiever te werken.
- **Het aanbieden van compenserende maatregelen** bij onder andere werk- en evaluatievormen. Instellingen kunnen hier heel wat flexibiliteit aan de dag leggen zonder de kwaliteit van het onderwijsproces te schaden. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om meer examentijd voor dyslectici, het vervangen van schriftelijke door mondelinge examens voor studenten met een visuele beperking, een tolk voor doven of slechthorenden tijdens de lessen of het aanbieden van bepaalde documenten in braille.
- **Het voorzien in vorming en trainingssessies voor het onderwijzend personeel.** Essentieel in het streven naar inclusief onderwijs is kennis en informatie: VVS pleit er dan ook voor er sensibilisering en vorming moet zijn voor iedereen die betrokken is bij de instelling om tot een werkelijke inclusiviteit te komen. Daarnaast moeten er in het kader van redelijke aanpassingen, waar nodig, specifieke vormings- en trainingssessies georganiseerd worden. Het personeel dat met studenten met een welbepaalde functiebeperking moet omgaan, moet ook effectief weten hoe ze dit moeten doen. Als er specifieke noden zijn, moeten zij hierover ingelicht worden en hierop kunnen inspelen.
- **Het aanpassen van de omgeving:** dit mag niet beperkt blijven tot de fysieke toegang tot alle gebouwen en plaatsen (niet enkel leslokalen, maar ook studentenhomes, resto's...) maar moet zich in de 21^e eeuw ook vertalen in onder andere de (digitale) toegang tot informatie.

¹⁵ Decreet betreffende de hogescholen in de Vlaamse Gemeenschap, 13 juli 1994, afdeling 16, artikel 57quinquies, § 1.