

# Diversität, Chancengleichheit und Inklusion an europäischen Hochschulen

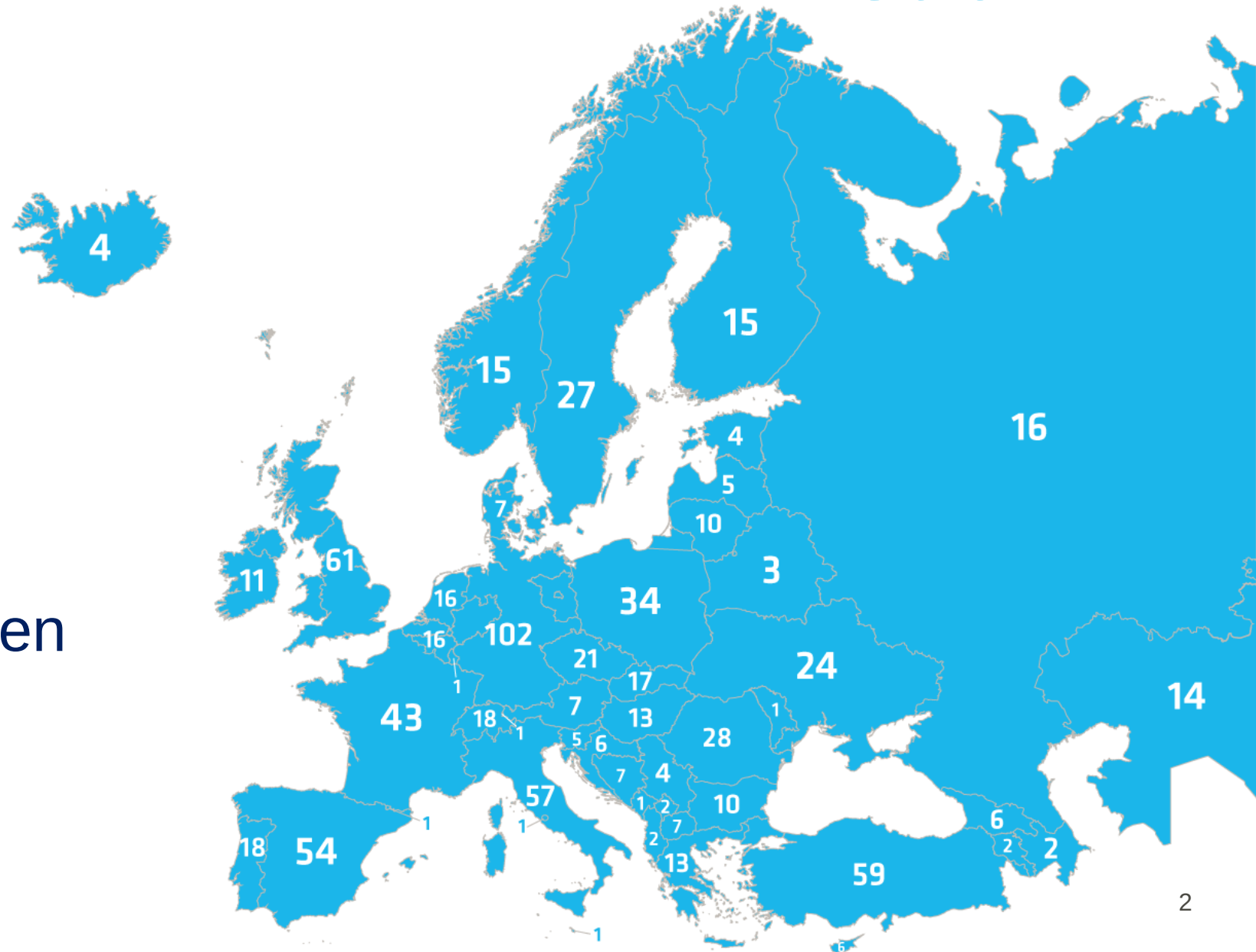
## Ergebnisse des INVITED Projektes

Wissenschaftliche Tagung zur Eröffnung des  
Annelie-Wellensiek-Zentrums für Inklusive Bildung  
16.10.2020 PH Heidelberg

**Anna-Lena Claeys-Kulik**  
Policy Coordinator, European University Association

## EUA

Mehr als 800  
Mitglieder in 48  
europäischen  
Ländern und 33  
nationale  
Rektorenkonferenzen



# EUA

## Ziele

- Effektive Interessenvertretung auf europäischer Ebene (Bologna Prozess, EU)
- Identifizierung von Trends, Herausforderungen und Chancen für Universitäten
- Förderung von europäischer Solidarität und Kooperation zwischen den Universitäten
- Unterstützung von Universitäten in der institutionellen Entwicklung

## Arbeitsweise

- Datenerhebung, Vergleichsstudien
- Veranstaltungen, Austausch, Netzwerken
- Politikberatung und politische Interessenvertretung
- Presse/Medienarbeit auf europäischer Ebene

# Das INVITED Projekt 2018-2020



(advisory role)

## Ziele:

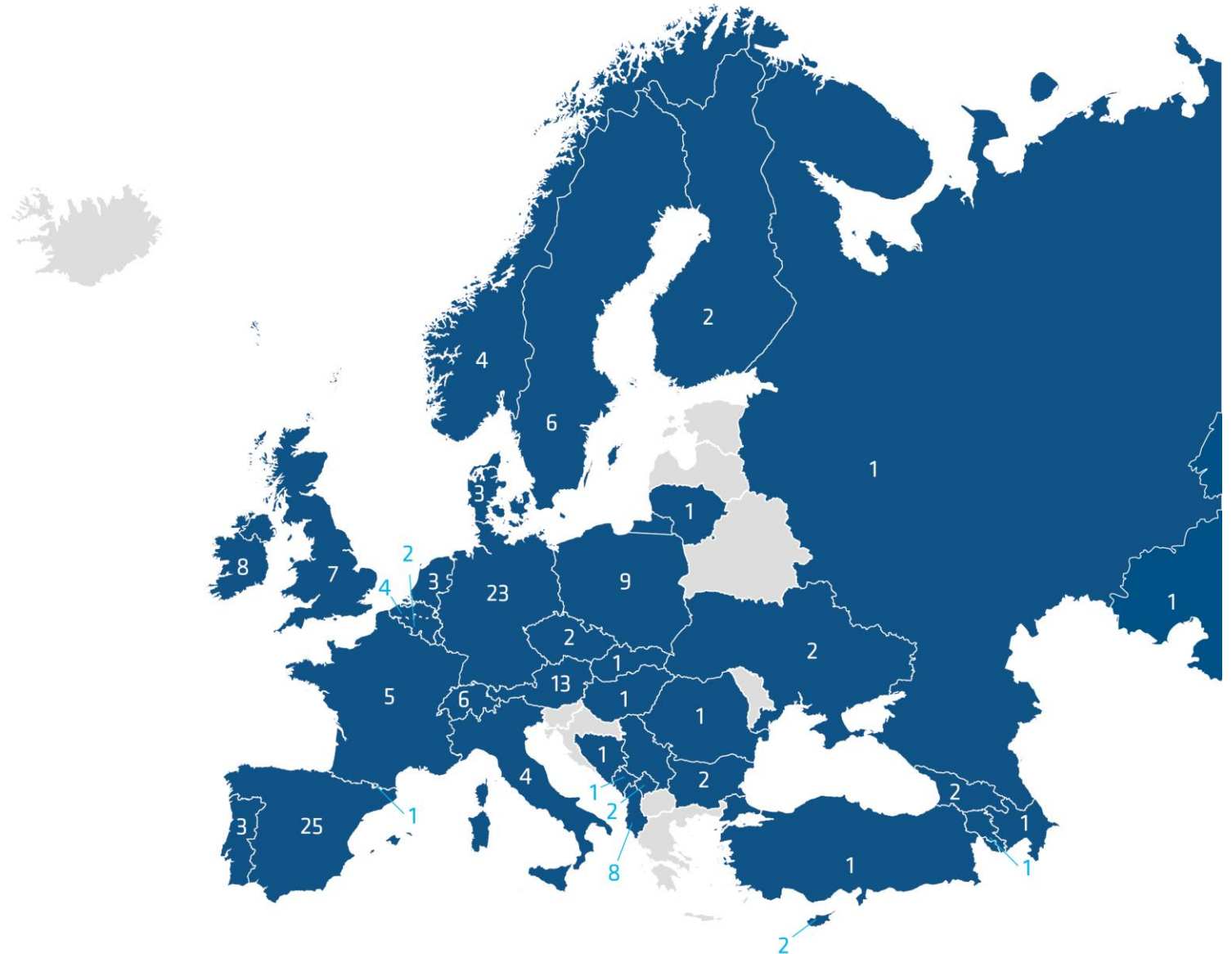
- Unterstützung von Hochschulen im Umgang mit Diversität und Inklusion durch Erfahrungsaustausch und europäische Vergleichsdaten
- Entwicklung einer holistischen Perspektive, die alle Universitätsmissionen, Studierende und Personal umfasst
- Schaffung einer Wissensbasis und einem europäischen Überblick, Identifizierung und Weiterverbreitung von guten Beispielen
- Schaffung von Angeboten zum Erfahrungsaustausch und gegenseitigem Lernen für Hochschulen
- Entwicklung von Empfehlungen für Hochschulpolitik

## Meilensteine:

- Herbst 2018 – Sommer 2019: Fragebogen, Evaluierung, Interviews
- 14 Juni 2019: Peer Learning Seminar, UCD, Irland
- Kontinuierlich bis Herbst 2020: Einbringung der Ergebnisse in der Arbeit der BFUG AG zur sozialen Dimension
- 20 November 2019: INVITED Publikation + Webinar
- 3 March 2020: Konferenz mit Vertretern von Hochschulen, EU-Kommission etc. in Brüssel

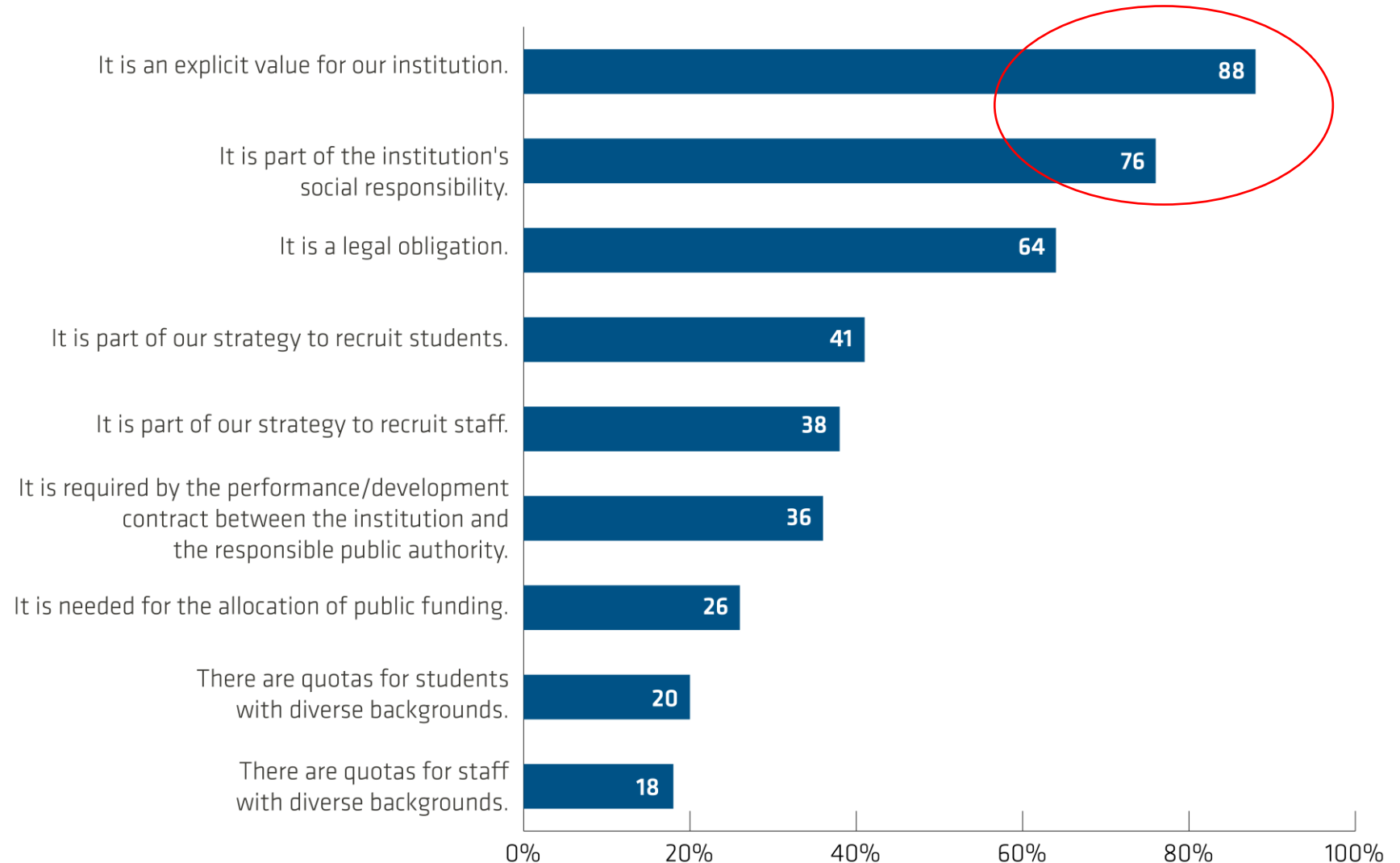
# Die Stichprobe

- **159 Hochschulen**
- **36 europäische Hochschulsysteme**
- **Stichprobe mit Selbstauswahl-Bias**



# Gründe für Hochschul- engagement zum Thema

*Q 14. Why is the topic of equity, diversity and inclusion of importance to your institution?*



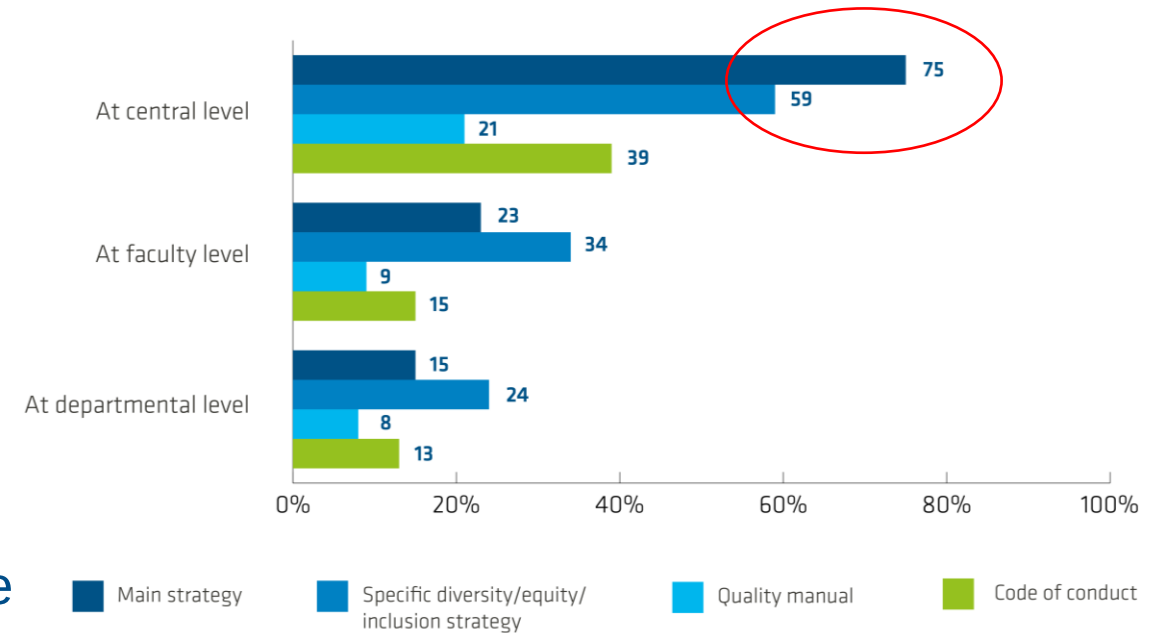
# Hochschul- strategien & - ansätze

*Q 10a Are diversity, equity and inclusion topics that are addressed in your institution's strategy or policies?;*

*Q10b Where are equity, diversity and inclusion addressed exactly?*

*Q11 Who is in charge of implementing your institution's activities in relation to diversity, equity and inclusion?*

- 85% aller befragten Hochschulen haben eine Strategie auf zentraler Ebene,
- 13% sind in der Entwicklung begriffen
- 49% auf Fakultätsebene
- 41% auf Institutsebene
- 53% haben ein spezielles Büro/eine Stelle zum Thema



# Diversitäts- dimensionen

*Q 12 Which dimensions of diversity do you address at your institution?*

|                                                                         | Students | Academic staff | Non-academic staff |
|-------------------------------------------------------------------------|----------|----------------|--------------------|
| <b>Disability</b>                                                       | 92%      | 76%            | 76%                |
| <b>Gender</b>                                                           | 82%      | 83%            | 74%                |
| <b>Ethnic/cultural/migration background</b>                             | 76%      | 55%            | 45%                |
| <b>Socio-economic background</b>                                        | 71%      | 20%            | 19%                |
| <b>Sexual identity (including LGBT+ )</b>                               | 65%      | 52%            | 49%                |
| <b>Educational background (alternative pathways, lifelong learners)</b> | 61%      | 31%            | 28%                |
| <b>Caring responsibilities</b>                                          | 53%      | 58%            | 58%                |
| <b>Religious background/beliefs</b>                                     | 48%      | 39%            | 36%                |
| <b>Age</b>                                                              | 39%      | 46%            | 45%                |



# Drei meistge- nannte Maß- nahmen für Studierende

## Outreach

*Q16: How do you reach out to students (including potential students) to ensure diversity, equity and inclusion?*



## Access

*Q17: How do you facilitate access of students to your institution in order to ensure diversity, equity and inclusion?*



## Retention

*Q18: How do you support students during their studies to ensure diversity, equity and inclusion?*



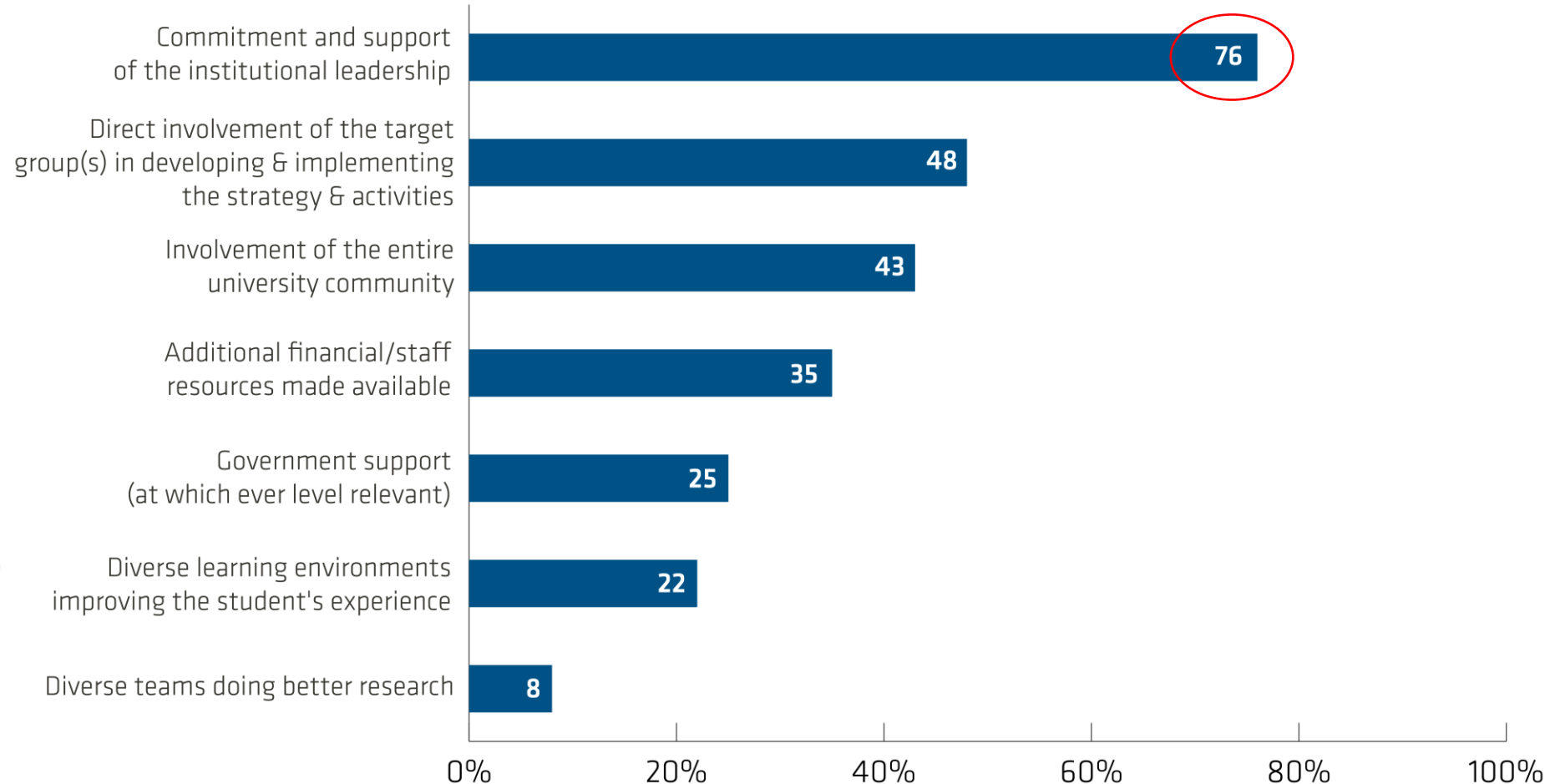
Q19: What activities and measures do you have in place at your university to ensure diversity, equity and inclusion for university staff? Please tick all applicable from the list below for academic and non-academic staff.

# Das Personal betreffende Maßnahmen

|                                                                     | Academic staff | Non-academic staff |
|---------------------------------------------------------------------|----------------|--------------------|
| Awareness raising among university community                        | 81%            | 73%                |
| Accessible infrastructure                                           | 75%            | 70%                |
| Training for teaching staff on inclusive teaching methods and tools | 68%            | 22%                |
| Code of conduct/non-discrimination policy                           | 68%            | 66%                |
| Language courses                                                    | 58%            | 52%                |
| Measures for staff with caring responsibilities                     | 51%            | 48%                |
| Intercultural communication training                                | 43%            | 35%                |
| Tailored support/personal coaching                                  | 40%            | 34%                |
| Positive action                                                     | 39%            | 28%                |
| Anti-bias training                                                  | 35%            | 30%                |
| Positive discrimination                                             | 27%            | 19%                |
| Other                                                               | 4%             | 3%                 |

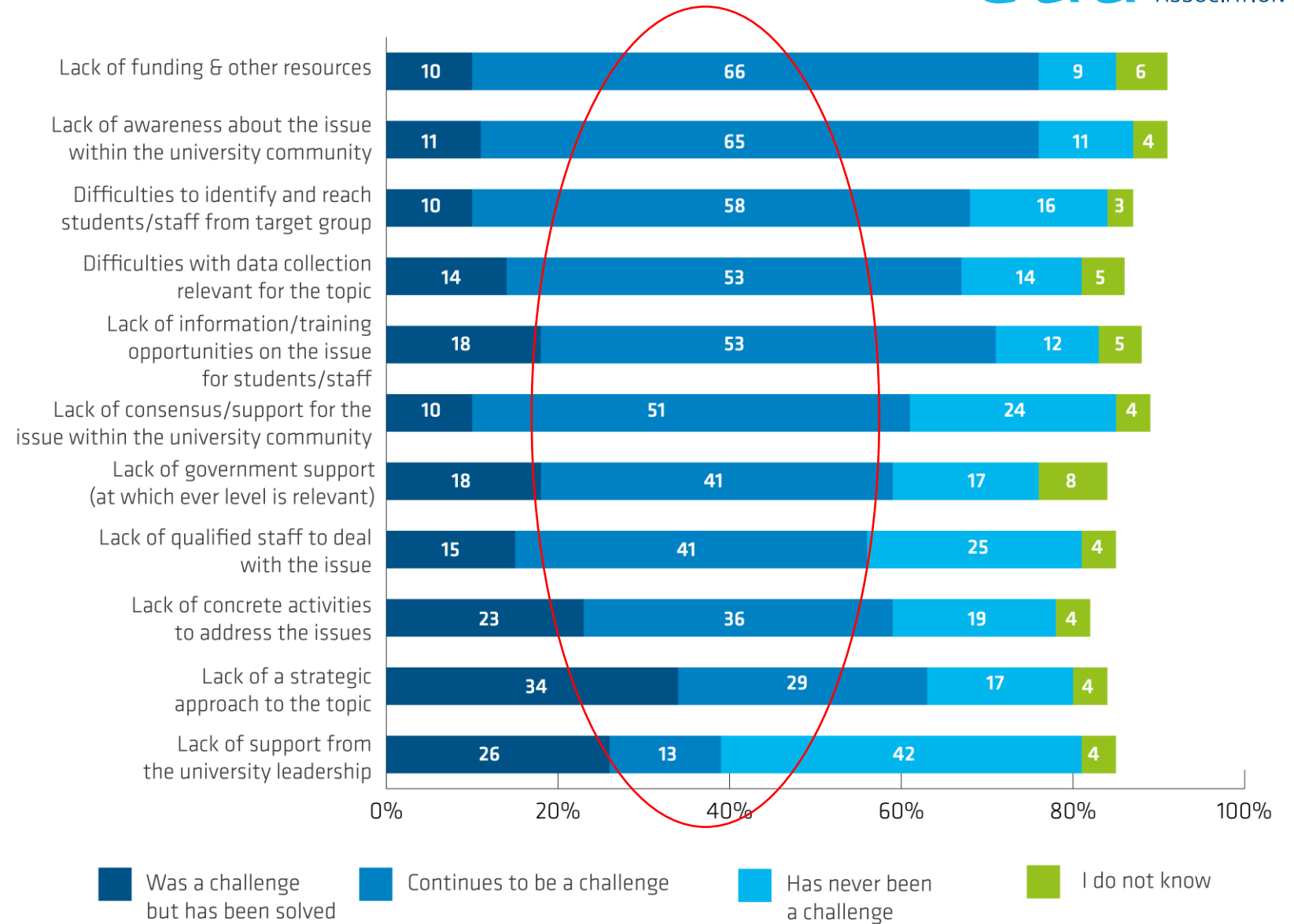
# Erfolgs- faktoren

*Q27 What are the top three success factors of your activities towards diversity, equity and inclusion?*



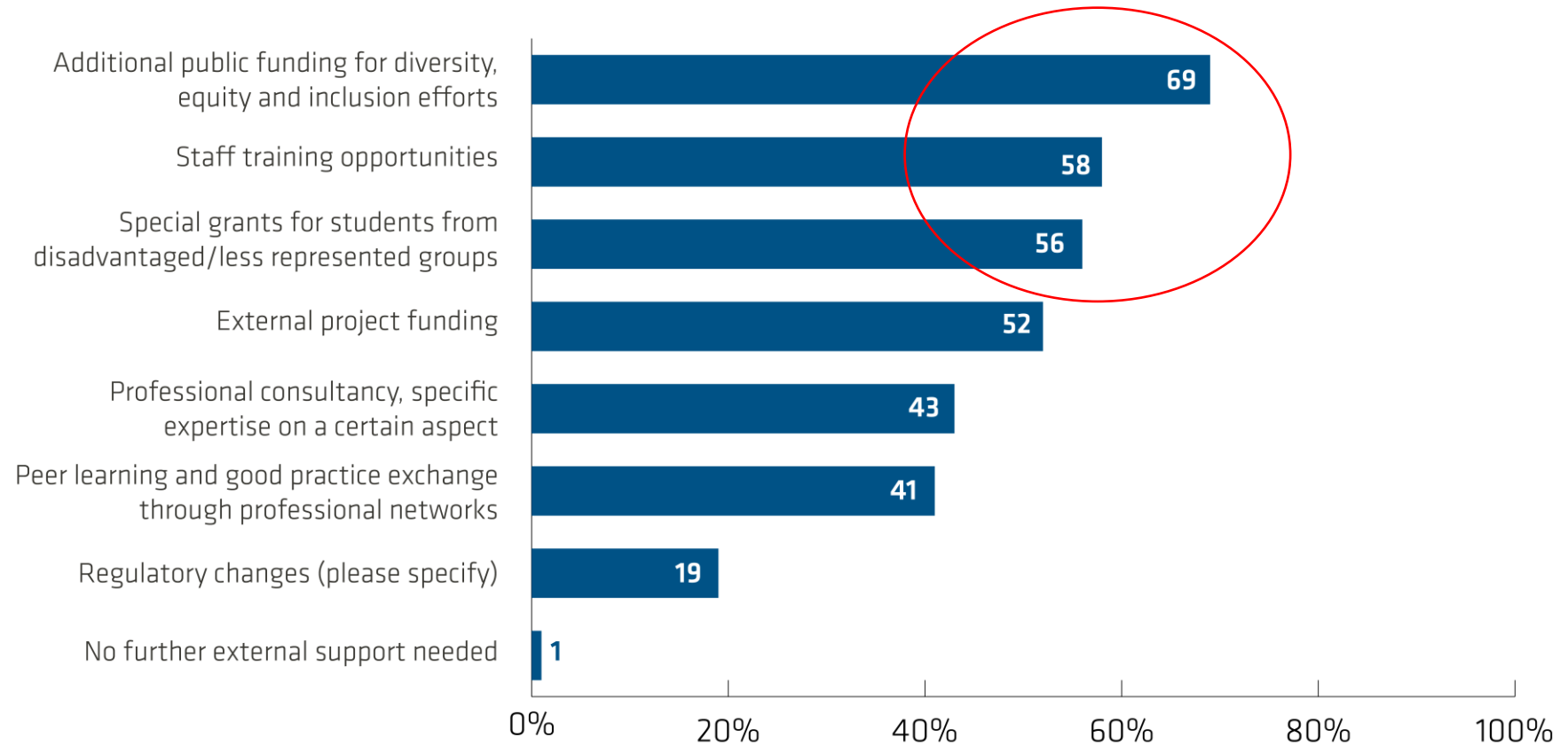
# Barrieren

*Q23 What are the barriers to diversity, equity and inclusion that you face at your institution?*



# Unterstützungs- bedarf

*Q26 What type of (additional) external support do you think would be needed to further the development and implementation of your institution's strategy and/or activities towards diversity, equity and inclusion?*



# Haupt- punkte

- **Sich verändernder Diskurs:** Diversität & Inklusion als **Werte** der Institution, Teil der **gesellschaftlichen Verantwortung** und **Grundlage für Exzellenz**
- **Strategien:** meist vorhanden, auch ohne gesetzliche oder leistungsbezogene Anforderungen.
- **Rolle der Hochschulleitung:** treibende Kraft der **Strategieentwicklung auf zentraler Ebene**, Engagement als Schlüssel zur erfolgreichen Umsetzung
- **Einbindung von Interessenvertretern:** erfolgreiche Maßnahmen berücksichtigen verschiedene Interessen, **involvieren die gesamte akademische Gemeinschaft**, inklusive der betroffenen Zielgruppen.
- **Bleibende Herausforderungen:** **Mangel an Ressourcen, Bewusstsein und Wissen, Datenerhebung, -aufbereitungen & -gebrauch, Identifizierung und Erreichen der Zielgruppen...**
- **Unterstützungsbedarf:** **zusätzliche Resources, Personalschulungen, gezielte finanzielle Unterstützung von Studierenden ...**
- **Holitischer Ansatz:** Notwendigkeit der **Verknüpfung verschiedener Bereiche und –ebenen innerhalb der Hochschule und darüber hinaus** mit anderen Akteuren, auch auf anderen Bildungsebenen und -bereichen

# Bologna Prinzipien & Leitlinien zur Stärkung der sozialen Dimension der Hochschul- bildung

- entwickelt von der BFUG AG zur sozialen Dimension 2018-2020
- Geplante offizielle Verabschiedung bei der Bologna Ministerkonferenz in Rom im November 2020
- **Ausgangspunkt:** Die Studierendenschaft soll die Diversität der Gesellschaft abbilden
- 20 Jahre Bologna Prozess und nur wenige Länder machen Fortschritte bzgl. der sozialen Dimension
- Notwendigkeit für strukturelle Maßnahmen, quantitative Indikatoren alleine helfen nicht weiter

## 10 Prinzipien mit Leitlinien zur Entwicklung von Politiken auf nationaler Ebene

1. Soziale Dimension als **zentraler Bestandteil von Hochschulpolitik**
2. Unterstützender **Rechtsrahmen**
3. **Kohärente Politiken** für inklusive Bildungssysteme
4. **Zuverlässige Daten**
5. Rahmen für **effektive Beratung & Unterstützung** (angehender) Studierender
6. Angemessene **Finanzierung und Kapazitätsausbau**
7. Schaffung eines **inklusive Lernumfeldes**
8. **Inklusive internationale Mobilität**
9. **Zusammenarbeit** mit gesellschaftlichen Akteuren
10. Aufruf zum **politischen Dialog**



# Dialog als Basis for neue Politiken & strukturelle Maßnahmen

## Equality



The assumption is that **everyone benefits from the same supports**. This is equal treatment.

## Equity



**Everyone gets the supports they need** (this is the concept of "affirmative action"), thus producing equity.

## Justice



All 3 can see the game without supports or accommodations because **the cause(s) of the inequity was addressed**. The systemic barrier has been removed.

Source: mobilize green

# Weiterführende Ressourcen



European university  
coordinating education network



**eua**

EUROPEAN  
UNIVERSITY  
ASSOCIATION

Diversity, Equity and  
Inclusion in European  
Higher Education  
Institutions

Results from the INVITED project

Universities' Strategies  
and Approaches towards  
**Diversity, Equity and  
Inclusion**

Examples from across Europe

Claeys-Kulik, A., Jørgensen, T., Stöber, H., [Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions: results from the INVITED project](#), EUA, Brussel, 2019

Jørgensen, T., & Claeys-Kulik, A., [Universities' Strategies and Approaches towards Diversity, Equity and Inclusion: examples from across Europe](#), EUA, Brussels, 2018

Scukanec Schmidt N. & Napier, R., [The ambitious decade ahead for the social dimension in higher education](#), EUA expert voice, 2020

Loukkola, T., [The role of quality assurance in promoting social dimension of higher education](#), EUA expert voice, 2020

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Anna-Lena Claeys-Kulik**

Policy Coordinator  
European University Association (EUA)  
Avenue de l'Yser, 24 | 1040 Brussels | Belgium  
Tel: +32 2 743 11 48  
[Linkedin](#) | [@AnnaLenaKulik](#) | [EUA profile](#)

INVITED project:  
<https://eua.eu/101-projects/737-invited.html>

