



Vrije Universiteit Brussel



# **WERKING DIVERSITEIT**

## **Planning 2005-2006**

**Diversiteitsforum**

**Vrije Universiteit Brussel**

**Voorzitter: Prof. Dr.M.De Metsenaere**

**Stafmedewerkers: Mevr. L.Vandepierre**

**Dhr. J.Van den Brande**

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1      | Visie en missie .....   | 3  |
| 1.1    | Visie .....   | 3  |
| 1.2    | Beleidsverklaring .....   | 3  |
| 2      | Het diversiteitsforum tot nu toe.....                                   | 4  |
| 2.1    | Wat .....   | 4  |
| 2.2    | Samenstelling .....   | 4  |
| 2.3    | Functie.....  | 4  |
| 3      | Referentiekader : inclusieve diversiteit .....                          | 5  |
| 4.     | Specificëring naar doelgroepen.....                                     | 6  |
| 4.1.   | Gender .....  | 7  |
| 4.2.   | Allochtonen .....   | 8  |
| 4.3.   | Personen in een handicapsituatie.....                                   | 11 |
| 4.4.   | Holebi's en transgenderpersonen .....                                   | 12 |
| 4.5.   | Internationale studenten .....  | 13 |
| 4.6.   | De werkstudenten .....  | 14 |
| 4.7.   | Topsportstudenten .....   | 15 |
| 5.     | Planning.....   | 18 |
| 5.1.   | Organigram.....   | 18 |
| 5.1.1. | Plaats in organigram Vrije Universiteit Brussel.....                    | 18 |
| 5.1.2. | Opbouw Diversiteitsforum.....   | 18 |
| 5.2.   | Verzamelen cijfermateriaal/optimaliseren meetbaarheid.....              | 19 |
| 5.3.   | Maatregelen ter bevordering van een meer diverse instroom .....         | 20 |
| 5.3.1. | Het promoteam.....  | 20 |
| 5.3.2. | BRUTUS.....   | 21 |
| 5.3.3. | Het wervingsmateriaal.....  | 22 |
| 5.3.4. | Materiële toegankelijkheid campus.....                                  | 22 |
| 5.4.   | Maatregelen ter bevordering van een meer diverse doorstroom .....       | 23 |
| 5.4.1. | Optimaliseren sociale voorzieningen. ....                               | 23 |
| 5.4.2. | Taalremediëring .....   | 24 |
| 5.4.3. | Mentoring .....   | 25 |
| 5.4.4. | Ondersteuning studenten- en andere verenigingen. ....                   | 26 |
| 5.4.5. | Onderwijsinhoud .....   | 26 |
| 5.4.6. | Varia .....   | 27 |
| 5.5.   | Maatregelen ter bevordering van een meer diverse uitstroom .....        | 28 |
| 5.5.1. | Opvolging Alumni.....   | 28 |
| 5.5.2. | Vorbereiding op de arbeidsmarkt.....                                    | 28 |
| 5.5.3. | Promotie academische loopbaan .....                                     | 28 |
| 5.6.   | De overheid .....   | 29 |
| 5.7.   | Maatregelen ter bevordering van een meer divers personeelsbestand ..... | 29 |
| 5.7.1. | Werving en selectie .....   | 29 |
| 5.7.2. | Loopbaanbegeleiding en –ondersteuning.....                              | 30 |
| 5.7.3. | Her- en bijscholing .....   | 31 |
| 5.7.4. | Streefcijfers .....   | 31 |
| 5.8.   | Communicatie .....  | 32 |
| 5.9.   | Oprichting van een trefpunt Diversiteit.....                            | 33 |

# 1 Visie en missie

## 1.1 Visie

Onderwijs speelt een belangrijke maatschappelijke rol en een rol in het tot stand brengen van verdraagzaamheid. Een universiteit is een vooruitstrevend wetenschappelijk laboratorium, ook voor sociale bewegingen en maatschappelijke evoluties. In de micromaatschappij van een campus kunnen belangrijke dingen geleerd worden aan alle leden van die gemeenschap. Op de universiteit leert men immers meer aan studenten dan wat in de syllabi staat. Tussen de regels door moet een universiteit dynamische jongeren vaardigheden bijbrengen voor het leven en het werken in de complexe maatschappij van de toekomst. Leren samen leren en leven met anderen is één van die belangrijke vaardigheden. De universiteit kan zo zijn maatschappelijke rol opnemen en een model uitproberen. Daarom de nood aan een diverse universiteit die de toekomstige ‘modelburgers’ laat ervaren wat de meerwaarde is van diversiteit door ‘vanzelfsprekend’ met iedereen om te gaan en te leren de verschillen te waarderen. Iedereen is gewoon anders.

## 1.2 Beleidsverklaring

*Leren, leven en werken aan de Vrije Universiteit Brussel in verscheidenheid.*

De Vrije Universiteit Brussel staat voor hoogstaand academisch onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, allebei met een sterke maatschappelijke inbedding. We vormen kritisch, zelfstandig denkende mensen in een open sfeer van vrij onderzoek, vrijheid, verdraagzaamheid en verscheidenheid.

Die verscheidenheid is een kenmerk van onze maatschappij, met haar veelvoudige verschillen in culturen, gewoonten en opvattingen. Verschillen die een rijkdom vertegenwoordigen, maar die ook nieuwe inspanningen en sociale leerprocessen vergen. De aanwezigheid van mensen met een verschillende achtergrond zorgt bovendien voor nieuwe ideeën vanuit andere invalshoeken en betekent een verrijking van onze instelling. Kortom, van verscheidenheid wordt iedereen beter. Als Vlaamse universiteit heeft de Vrije Universiteit Brussel in Brussel een bijzondere rol te spelen in deze thematiek.

Vanuit deze visie en hierin gesteund door verschillende decreten en door onze traditie, willen wij een beleid voeren dat niet enkel de diversiteit in onze samenleving aanvaardt, maar ook actief alles in het werk stelt om iedereen gelijke kansen te geven. Zo bouwen we mee aan een democratische en vrije samenleving, die zorg draagt voor alle minderheden en actief optreedt tegen maatschappelijke uitsluiting.

Daarom stelt de Vrije Universiteit Brussel zich tot doel de verscheidenheid in de samenleving positief te benaderen, zowel in haar studieprogramma's als op het vlak van haar studentenbeleid en personeelsbeleid en dit door gelijke kansen te garanderen voor iedereen, zonder onderscheid op grond van geslacht, sociale of etnische afkomst, levensbeschouwing, seksuele geaardheid, leeftijd of handicap. Via deze benadering wordt de integriteit van elk individu gerespecteerd, met al zijn gaven en gebreken.

Om deze doelstelling in de praktijk om te zetten, zal de Vrije Universiteit Brussel maatregelen nemen die zodanig geformuleerd worden dat ze regelmatig en aan de hand van kwantificeerbare gegevens zullen worden geëvalueerd. Deze maatregelen zullen betrekking hebben op alle aspecten van de universiteit zoals onderwijs en onderzoek, studentenbeleid, studentenvoorzieningen en studentenrekrutering, en het personeels- en aanwervingbeleid.

## **2 Het diversiteitsforum tot nu toe**

### **2.1 Wat**

Beleidsvoorbereidend orgaan dat vanuit de praktijk advies geeft. Hierbij is er input van themagebonden expertise. Het is een autonome ‘think tank’ met een echt ronde tafelprincipe (iedereen kan deelnemen en het woord nemen).

### **2.2 Samenstelling**

De huidige leden zijn studenten, academici, dienst personeel, vakbonden, experts, studietrajectbegeleiders ...van de Vrije Universiteit Brussel en de Erasmushogeschool. Stafmedewerkers zien toe op permanente aandacht voor diversiteit binnen een ‘integraal begeleidingslandschap’ en het algemeen beleid. Zij hebben als taak ‘diversiteit’ een integraal deel te laten uitmaken van alle aspecten die met leren, leven en werken aan de universiteit te maken hebben. Zij dienen de diversiteitsverklaring te implementeren. Zij zijn de linker- en rechterhand van de voorzitter van het diversiteitsforum. Zij volgen thema’s inhoudelijk op, doen inhoudelijke input tot het diversiteitsforum, bereiden beleidsnota’s voor, enz. ... . Stafmedewerkers zitten in studentenbeleid in de ‘pool’ van studentenbegeleiding en vormen daar binnen horizontale deskundigen die andere teamleden inhoudelijk ondersteunen. Ze werken preventief, innovatief, proactief en sensibiliserend omtrent diversiteit aan de Vrije Universiteit Brussel. Zij zijn ook de ‘facilitatoren’ voor netwerking binnen de universitaire gemeenschap. Zij gaan op zoek naar knelpunten en zoeken hiervoor oplossingen samen met de betrokken actoren. Zij nemen ook actief deel aan nationale en internationale studiedagen en fora over dit thema.

### **2.3 Functie**

De uitvoering van het aspect diversiteit kan gebeuren door van diversiteit een horizontaal thema te maken binnen studentenbegeleiding. Dit veronderstelt evenwel ook voldoende ruimte en aandacht voor diversiteit op personeelsvlak. Diversiteit wordt zo een integraal en intensief samenwerkingsproject tussen vicerector Studentenbeleid, Diversiteitsforum, voorzitter Diversiteitsforum en de stafmedewerkers Diversiteitsforum (verder Divforum).

De efficiëntie van het Divforum zal afhangen van de bekendheid aan de instelling, de beschikbaarheid aan middelen, de afdwingbaarheid van maatregelen (m.a.w. de bevoegdheden), de steun van de beleidsinstanties op alle niveaus. Anderzijds veronderstelt integratie van diversiteit in het gehele beleid van de universiteit duidelijke verantwoordelijkheden en personeel in alle geledingen van de universitaire structuur dat op de

hoogte is van de doelen en de methode, zodat het beleid niet uitsterft of enkel tot goede bedoelingen wordt herleid.

### 3 Referentiekader : inclusieve diversiteit

Dit inclusief model voor gelijke kansen en diversiteit is een (a) dynamisch, situationeel, interactioneel model voor Vrije Universiteit Brussel een (b) geïntegreerd, inclusief beleid, (c) dat exclusie voorkomt via dialoog en een sterke meerwaarde biedt.

Het conceptueel kader van inclusieve diversiteit, dat ongelijkheid benadert in het hoger onderwijs, werd geïnspireerd door ideeën uit het inclusiedenken, het handicapcreatiemodel en gelijkekansen/gendermainstreaming/diversiteit. Het vertrekt vanuit de vaststelling dat de interactie tussen persoonlijke kenmerken en kenmerken van de omgeving voor een ongelijkheidsituatie kunnen zorgen. Dit staat in tegenstelling met een inclusieve omgeving waarbij iedereen gelijke kansen heeft om zichzelf te ontplooiën of volwaardig te participeren aan levensactiviteiten. Onderwijs kan een belangrijke levensactiviteit zijn voor mensen. Daarbij is zowel leren, leven als werken aan de universiteit van belang. Dit model kan ons denken richting geven en een instrument zijn om ons beleid te analyseren en te optimaliseren. Dit inclusief model is **dynamisch**: het vertrekt van de stelling, geïnspireerd op het handicapcreatiemodel van Fougeyrollas et al. (1998) <sup>1</sup>dat een ongelijkheidsituatie niet 'is', maar integendeel wordt gecreëerd. Dergelijke situatie is geen statisch kenmerk van de persoon zelf, maar een situatie waarin de vervulling van de levensgewoonten van een persoon met een beperking of stoornis wordt belemmerd. Dit betekent dat een persoon in een ongelijkheidsituatie dat niet altijd en in elke situatie is. Context en tijd spelen immers een belangrijke rol. Verandering is steeds mogelijk!

Zo'n ongelijkheidsituatie is dus **situationeel en interactioneel**, want ze ontstaat door de interactie van de persoonsfactoren en de omgevingsfactoren. Naar analogie met de fysische en psychische belemmerende factoren, die zorgen voor een handicapsituatie, kunnen we ook andere beperkende factoren onderscheiden, zoals: gender, culturele herkomst, sociaal-economische achtergrond, seksuele geaardheid, ... .

De interactie van een persoonlijk kenmerk zoals sekse met een door mannen gedomineerde onderwijs- en werkomgeving en een bij uitstek voor mannen geschikte werkcultuur, leidt tot duidelijke loopbaanverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke academici.

---

<sup>1</sup> Cfr.ook de ICF (International Classification of Functioning) (WHO, 2001) Het handicap-creatiemodel van Fougeyrollas staat model voor de ICIDH-2 van de WHO (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps of nu ICF; International Classification of Functioning) (1998).

In de ICIDH van 1980 hanteerde men volgende basisbegrippen : stoornis, beperking en handicap. Een stoornis is iedere afwijking of afwezigheid van een psychologische, fysiologische of anatomische structuur of functie. Een beperking is iedere vermindering of afwezigheid t.g.v. een stoornis van de mogelijkheid tot een voor de mens normale activiteit. Een handicap is een nadelige positie van een persoon t.g.v. een stoornis of beperking die de normale rolvervulling van de persoon begrenst of verhindert.

In de meer recente classificatie, ICF (WHO, 1998), is men gaan spreken van 'lichamelijke functies en structuren', 'activiteiten' en '(mate van) participatie'. Een stoornis ontstaat dan als er zich een probleem voordoet op het niveau van de lichamelijke functies. Een beperking ontstaat als men door een stoornis in zijn activiteit (persoonlijke dimensie) belemmerd wordt. Als de betrokkenheid (sociale dimensie) van een persoon met een beperking belemmerd wordt, spreekt men van participatierestrictie. In dit classificatiesysteem stelt men dat een belemmering in participatie het gevolg is van een interactie tussen persoonskenmerken en omgevingskenmerken. Daarmee is de link met het handicap-creatiemodel gemaakt.

In dit model worden volgende begrippen gehanteerd: persoonlijke factoren, omgevingsfactoren, levensgewoonten, handicapsituatie. Persoonlijke factoren zijn kenmerken van de persoon zoals leeftijd, sekse, of functionele bekwaamheden. De sociale en fysieke dimensies die de organisatie en de context van de samenleving bepalen zijn de omgevingsfactoren. Een levensgewoonte is een vaak verrichte activiteit of sociale rol. Deze levensgewoonten zijn noodzakelijk voor de overleving en zelfontplooiing van een persoon in de samenleving gedurende zijn hele leven. De handicapsituatie is een situatie waarin een belemmering van de realisatie van levensgewoonten wordt ervaren en dit als gevolg van een interactie tussen persoonlijke factoren en de omgevingsfactoren.

De onderwijs- en werkcultuur van de universiteit is niet alleen op maat van mannen gemaakt, maar sluit bovendien naadloos aan bij de autochtone middenklassecultuur. Iemand die vanuit een totaal andere etnisch-culturele achtergrond op de universiteit belandt, ondervindt daardoor ongelijkheidsituaties. Hetzelfde geldt voor studenten die het financieel niet breed hebben en/of die uit een omgeving komen die sociaal-cultureel zeer sterk verschilt van de academische cultuur. Vaak versnijden deze ongelijkheidsituaties zich: niet zelden komen allochtone studenten ook uit een sociaal minder geprivilegieerd milieu.

Een ongelijkheidsituatie vanuit seksuele geaardheid kan ontstaan wanneer homoseksuele mannen of vrouwen zich niet thuis voelen in een omgeving die heteroseksualiteit als duidelijke norm beklemt.

Iemand die in zijn functies beperkt is door bvb. trager te lezen of door dyslexie zal bvb. bij een schriftelijk examen in een ongelijkheidsituatie belanden indien met die functiebeperking geen rekening wordt gehouden en hij of zij bvb. niet wat meer tijd krijgt.

Zo zijn er zeker nog andere ongelijkheidsituaties te bedenken vanuit andere persoon- of omgevingskenmerken: zwangere vrouwen, studenten met een tijdsconsumerend politiek mandaat of die op hoog niveau aan sport of cultuur doen, oudere werknemers...

Ongelijkheid dient dus veranderingsgericht aangepakt zonder dat daarbij een schuldvraag wordt gesteld ... de ongelijkheid ontstaat in de interactie en de ongelijkheid kan 'ontmanteld' worden door samen te werken in **dialoog**, omdat de belemmeringen geanalyseerd worden en gezocht wordt naar 'facilitatoren' die de belemmering kunnen opheffen.

Een universiteit die kritische burgers wil vormen in een open sfeer en met een sterke voeling voor de maatschappelijke ontwikkelingen, kan niet anders dan een integraal personeelsbeleid en studentenbeleid ontwikkelen. Dit betekent dat we een werk- en onderwijsomgeving aanbieden waarin kan gewerkt worden/onderwijs kan gevolgd worden met een zo kwaliteitsvol mogelijk welzijn. Dit beleid dient **inclusief** te zijn, wat betekent dat het (a) maximaal en redelijk rekening houdt met de verschillen tussen alle mensen. Dit beleid is attent voor de uniciteit van elkeen en tracht met deze eigenheid respectvol om te gaan. (b) Een inclusief beleid betekent eveneens dat een specifiek en een geïntegreerd gelijke kansenbeleid worden gecombineerd. Diversiteit wordt geïntegreerd in het gehele beleidsproces en alle beleidsintenties en -daden worden gescreend qua diversiteitsgevolgen en eventueel vooraf bijgestuurd. Dit is in feite een mainstreamingbeleid. Anderzijds worden specifieke organen aangesteld om het diversiteitsbeleid te versterken. Daarbij zal het Diversiteitsforum blijvend nagaan welke concrete maatregelen aan de Vrije Universiteit Brussel het meeste effect zullen ressorteren. Uiteindelijk stelt dit model of beleid dat elk van ons wel eens een keer in een ongelijkheidsituatie belandt en dat er ergens een garantie is dat dit zal veranderen ... Dit denken legt de pijnpunten neutraal bloot en laat toe snel maatregelen te nemen die de ongelijkheid minimaliseren.

Een veel gebruikte facilitator is 'redelijke voorzieningen of aanpassingen'. We laten 'afwijkingen' toe op de normale gang van zaken die rekening houden met de belemmeringen van een persoon in een bepaalde situatie. Belangrijk in het beoordelen van de redelijkheid is de haalbaarheid voor de persoon in kwestie, de aanvaardbaarheid voor de werkgever of docent en de verdedigbaarheid t.o.v. betrokken derden (collega's of medestudenten).

## 4. Specificiëring naar doelgroepen

In het verlengde van voorgaande analyse zijn de hieronder geïllustreerde doelgroepen niet limitatief noch definitief. Bovendien doorkruisen de doelgroepen elkaar en gebeurt dit in een steeds evoluerende context. De doelgroepenindeling die hier wordt gehanteerd, heeft dus een

pragmatisch uitgangspunt: het betreft een bundeling van problemen rond een groep van mensen, die een ongelijkheidsituatie delen en die als dusdanig ook gekend zijn.

In deze tekst zijn geen of weinig specifieke maatregelen voorzien voor een aantal doelgroepen die op dit moment reeds een specifiek statuut genieten. Dit is het geval voor topsportstudenten en werkstudenten. Zoals onderstaande tekst verduidelijkt, worden ze wel als deel van een inclusief diversiteitsbeleid beschouwd en nemen vertegenwoordigers van deze groepen sinds kort deel aan het Diversiteitsforum, maar leidt dit in deze tekst (nog) niet tot specifieke beleidsvoorstellen. Voor topsportstudenten is dit het geval omdat de dienst Topsport voor Studenten zeer efficiënt functioneert en aanvullende initiatieven, naast diegene die hieronder worden voorgesteld, niet nodig worden geacht op korte termijn. Wat de werkstudenten betreft, zal het Diversiteitsforum zich in de nabije toekomst buigen over de specifieke behoeften van de werkstudenten en nagaan welke initiatieven aanvullend kunnen genomen worden ten behoeve van deze groep.

De transgenderpersonen zijn als doelgroep opgenomen, maar ook hieromtrent zijn geen aanbevelingen geformuleerd omdat verder onderzoek nodig is.

## **4.1. Gender**

### *Situatie*

Het globale beeld qua genderverhoudingen is aan de Vrije Universiteit Brussel weliswaar minder uitgesproken negatief voor vrouwen dan aan sommige andere universiteiten, maar in grote lijnen volgt de aanwezigheid van vrouwen aan de Vrije Universiteit Brussel een patroon dat eveneens aan andere binnen- en buitenlandse universiteiten werd vastgesteld:

1° ofschoon de helft van onze studenten nu meisjes zijn (52%), vinden we geen 50-50 verdeling bij het academisch personeel. In richtingen, die bekend staan als 'sterk', 'sterk wiskundig', 'technisch' zijn vrouwelijke studentes bovendien in de minderheid (zgn. horizontale segregatie) en vormen ze uitzonderingen op de regel. (aandeel vrouwelijke studentes in faculteiten TW, Wet. en ESP is het laagst, nl. 23%, 38% en 38%).

2° Hoe hoger op de academische ladder, hoe minder vrouwen men er aantreft: vrouwen stromen minder gemakkelijk door naar de hoogste carrièreniveaus (zgn. verticale segregatie) en verlaten gemakkelijker dan mannen de universiteit. (aandeel vrouwen bij assistierend AP in 2004: 44%; aandeel vrouwen bij ZAP: 20% ).

3° De arbeidscultuur van de universiteit in het algemeen en de groeiende werklust van academisch personeel in het bijzonder leiden niet tot een toename van vrouwen.

4° Binnen het administratief en technisch personeel (ATP) stellen we eveneens horizontale en verticale segregatie vast: er zijn diensten met overwegend vrouwen, andere met overwegend mannen en hoe hoger in de hiërarchie, hoe minder vrouwen.

### *Analyse*

De mechanismen die genderongelijkheid produceren zijn van uiteenlopende aard, werken vaak samen en werden reeds door tal van wetenschappelijke studies aan andere buitenlandse universiteiten (en bedrijven) in kaart gebracht.<sup>2</sup> Bovendien zijn het vaak dezelfde als deze die werken op andere maatschappelijke domeinen. De universiteit vormt daarop geen uitzondering, maar tegelijk noteren we ook universiteitsspecifieke aspecten.

---

<sup>2</sup> M.De Metsenaere, De diagnose is gesteld, de remedies zijn gekend: hoe genezen we de zieke? Enige reflecties vanuit het veld over het voeren van een emancipatiebeleid aan universiteiten, *Acta van de Sophia Studiedag Gelijkheid Man-Vrouw aan de universiteit 25 april 2003*, (Sophia, Brussel januari 2004), 91-119.

Deze mechanismen, waaraan een diversiteitbeleid aandacht moet schenken, zijn (a) de genderspecifieke combinatie van werk en gezin, (b) dat een universitaire carrière vooral vorm moet krijgen in de jaren van vrouwelijke vruchtbaarheid, (c) dat de beeldvorming over wetenschap en wetenschappers haaks staat op vooronderstellingen omtrent vrouwelijk gedrag, (d) dat vrouwen worden beoordeeld door quasi uitsluitend mannelijke netwerken a.h.v. (onbewuste) vooronderstellingen over de kwaliteiten van vrouwelijke kandidaten en over de jobvereisten i. pl. v. via duidelijke en transparante criteria, (e) dat de universiteit functioneert via 'mannelijke' normen, waarden en eigenschappen, ook al zijn regels, structuren en processen zgn. sekseneutraal. Dat vrouwen het zo moeilijker hebben zich te handhaven en te profileren, werd al voldoende bewezen. (f) De arbeidscultuur en arbeidsomstandigheden aan de universiteit zouden incompatibel zijn met de ambities en voorstellingen van heel wat vrouwen (maar ook van heel wat mannen): het sterk competitieve, individualistische, alles opslorpemde, sterk arbeidsintensieve klimaat met lange en onregelmatige werkdagen en vooral gericht op de productie van zo veel mogelijk publicaties dwingt vooral vrouwen tot keuzes die ze niet steeds willen maken (nl. de keuze voor een alles opslorpemde carrière waarbij geen plaats is voor andere zaken die bijdragen tot de levenskwaliteit). Zelfs al doen vele vrouwen (en mannen) hun werk naar behoren en bereiken ze de uitgezette maatstaven, dan nog trekken zij aan het kortste eind wanneer zij moeten concurreren met nog harder werkende academici. Mannelijke hardwerkers kunnen dan vaak terugvallen op de daadwerkelijke ondersteuning van een partner, terwijl vrouwen daar minder kunnen op rekenen. (g) Vrouwen zouden ook last hebben van de heersende individualistische werkstijl aan de universiteiten en zouden meer behoefte hebben dan mannen aan wederzijdse steun en belangstelling van collega's.

## **4.2. Alloctonen**

### *Situatie*

Het aandeel alloctonen in het personeel is moeilijk te onderzoeken, omwille van de grote aanwezigheid van (tijdelijke) doctoraatsstudenten en gastdocenten in het AAP en ZAP. Onder het niet-academisch personeel is het aandeel zeer laag. In globo bedraagt het aandeel alloctonen bij het personeel slechts zo'n 3% (in 2000). Hiervoor zijn verschillende redenen aan te halen: een gebrekkige doorstroom van de vacatures, de kleine rekruteringspool omwille van de specifieke vereisten, de taalproblematiek. De belangrijkste reden is evenwel gelieerd aan de geografische omgeving. De Nederlandse taalvereiste in combinatie met een grotere vraag naar hooggekwalificeerd personeel levert in Brussel problemen op.

Wat de aanwezigheid van allochtone studenten betreft, kan het aandeel allochtone studenten aan de Vrije Universiteit Brussel in 2004 op ongeveer 10% geraamd worden. In vergelijking met 2000, toen hun aandeel nog op 7% werd geschat, is er dus een stijging merkbaar. Dit is onder meer te verklaren door een sneeuwbaaleffect: wie komt en slaagt, blijkt meteen een rolmodel voor andere alloctonen. Daarmee is de Vrije Universiteit Brussel een universiteit met een relatief sterke allochtone studentenpopulatie, zeker in vergelijking met andere instellingen. In de Vlaamse hogescholen heeft 3.35% van de eerstejaarsstudenten een allochtone achtergrond. Aan de universiteiten variëren de cijfers sterk: van 0.8 % aan de Universiteit Gent (aandeel van Maghrebijns /Arabische en Turkse allochtone studenten die instroomden tussen het academiejaar 1996- 1997 en 2001-2002) over 5% (Limburgs Universitair Centrum, 2000-2001) tot 6.7% (gemiddelde instroom alloctonen in eerste kandidatuur aan de Universiteit Antwerpen tussen 1993-1994 en 2003-2004).



De allochtone studentengroep aan de Vrije Universiteit Brussel is een heterogene groep, met twee duidelijke subgroepen: een Arabische (1 op 3) en een Turkse (1 op 5). De niet-Europese allochtonen maken zo'n 70% van de groep uit.

Dit belet echter niet dat zelfs aan de Vrije Universiteit Brussel de allochtone studenten ondervertegenwoordigd blijven t.o.v. het aandeel van allochtonen in de bevolking in het algemeen (10-15%) en m.b.t. de specifieke rekruteringsgebieden van de Vrije Universiteit Brussel. Deze ondervertegenwoordiging aan de universiteiten heeft alles te maken met de specifieke situatie van allochtone jongeren in het secundair onderwijs: een universiteit rekruteert vooral uit het algemeen secundair onderwijs (ASO) en juist daar is de aanwezigheid van allochtonen het laagst: gemiddeld 15%. De overgrote meerderheid studeert in het beroeps- (BSO) (5 op 10) en het technisch secundair onderwijs (TSO) (3 op 10).

Het grootste aantal allochtone studenten aan de Vrije Universiteit Brussel (bijna 1 op 3) is afkomstig uit het Antwerpse, gevolgd door Limburg en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Daarbinnen scoren de steden Brussel - Hoofdstad samen met Antwerpen het best, gevolgd door de stad Hasselt. De instroom aan de Vrije Universiteit Brussel correspondeert dus met de geografische verdeling van allochtone groepen.

De allochtone studenten zijn niet verspreid over de studierichtingen zoals autochtone studenten, maar kiezen meer dan autochtone studenten voor Rechten en voor Toegepaste Economische Wetenschappen. In mindere mate genieten Politieke en Sociale Wetenschappen, Geneeskunde, Psychologie en Pedagogie en Handelsingenieur hun voorkeur. Deze keuze wordt wellicht ingegeven door de verwachting dat dergelijke diploma's hen in staat zullen stellen opwaarts mobiel te zijn op de sociale ladder (geld en status). De keuzes blijken ook sterk gendergebonden.

Eens ingestroomd, blijken allochtone studenten echter minder te slagen (33% van de eerstejaars allochtonen slaagt) dan de autochtone studenten (48%).

### *Analyse*

De belemmeringen en mogelijkheden bij instroom en doorstroom van studenten zijn zeer gevarieerd van aard. Deze werden uitgebreid aangekaart in het rapport van Meyrem Almaci<sup>3</sup> zodat we ons hier beperken tot een kort overzicht.

Een *foute studiekeuze* is een eerste probleem. Het gebrek aan begeleiding in de overgang tussen secundair en hoger onderwijs bemoeilijkt trouwens ook voor tal van autochtone studenten het maken van een goede studiekeuze en het vinden van de juiste informatie. Hierdoor ontdekken veel jongeren pas tijdens het academiejaar dat ze niet op hun plaats zitten.

Gezien allochtone gezinnen vaak tot de financieel minst gegoede groepen behoren en vaak kroostrijke gezinnen zijn, is studeren niet voor elk kind weggelegd. Bovendien kost het allochtone leerlingen meer moeite om hun ouders te overtuigen van het nut van verder studeren. De perceptie van een universiteit als een 'elitair' en 'progressief-westerse instelling' werkt voor sommige sociaal-achtergestelde studenten (waaronder ook allochtonen) afremmend.

Door de grote sociaal-economische en culturele afstand tussen leefmilieu en universiteit zijn ouders en directe omgeving te weinig bekend met de studiesituatie. Hierdoor ontstaat niet alleen een gebrek aan emotionele omkadering en ondersteuning, maar valt ook de administratieve kant van studeren (studiebeurs, formulieren) volledig ten laste van de student. Dit verhoogt de druk op de student.

---

<sup>3</sup> Almaci, M.(2000), De allochtone student(e) aan de Vrije Universiteit Brussel. Samenvatting van het rapport 'Project gelijke kansen: hoe beter aansluiten bij de multiculturele maatschappij', Vrije Universiteit Brussel: Brussel, 29 blz.

Voor heel wat allochtone en sociaal-achtergestelde studenten zijn *de studieomstandigheden* niet optimaal. De sociaal-economische situatie leidt er vaak toe dat ze niet al het nodige studiemateriaal kunnen aanschaffen of dat ze niet over een rustige studeerkamer beschikken. Culturele normen verplichten allochtone meisjes soms voorrang te geven aan huishoudelijke taken op studeren.

De slaagkansen aan de universiteit worden ook bepaald door het *welbevinden aan de universiteit*. Allochtone studenten kampen vaak met gevoelens van onzekerheid, faalangst, sociaal isolement en prestatiedruk. Ook moeten ze soms opboksen tegen vooroordelen en discriminatie. Zelfs op het vlak van ontspanning vinden veel allochtonen hun gading niet aan de universiteit.

De *taal* van allochtone studenten is veeleer aangepast aan de volkse omgangswijzen, dan aan de vereisten van een academisch milieu. Dat maakt dat zij de nuances, vereist voor het afleggen van (bvb. multiple-choice) examens soms onvoldoende beheersen. Allochtone studenten vinden ook vaak van zichzelf dat ze geen taalproblemen hebben en overschatten dan hun eigen mogelijkheden. Ook bij sociaal achtergestelde studenten stellen zich analoge problemen.

Allochtone studenten schipperen voortdurend tussen de eisen van de achtergrond en die van de instelling: instappen in de dominante manier van denken en handelen is enerzijds vereist om te slagen, maar tegelijk bedreigend voor de eigen identiteit.

De rol van specifiek *etnisch-culturele kenmerken*, waarden en normen als risicofactor kan nu nog niet precies ingeschat worden. Verkennend onderzoek relativeert deze impact en herleidt de verschillen veelal tot sociale verschillen (arbeiderscultuur versus academische cultuur). Nieuw onderzoek (OBPWO 03.03) is er onder meer op gericht de specifieke impact van socio-economische situatie en etniciteit op studieprestaties te onderzoeken.

De meeste allochtone studenten aan de Vrije Universiteit Brussel voelen zich goed in hun vel. Opvallend is dat dit over het algemeen studenten betreft die reeds in de hogere jaren zitten. Ervaringen van uitgevallen allochtone studenten werden tot op heden niet onderzocht aan de Vrije Universiteit Brussel. Toch wordt door vele allochtone studenten tegelijkertijd ook een zeker gebrek aan gevoeligheid aangegeven: opmerkingen en handelingen die niet door iedereen gesmaakt worden, ervaringen van racisme en discriminatie door medestudenten en personeel. Bij minder uitgesproken ervaringen wijzen de studenten op een gevoel van onmacht.

Het gebrek aan diversiteit bij het academisch personeel (veelal mannelijk, blank en van middenklasse- of burgerlijke origine) heeft tot gevolg dat de communicatieve praktijken weinig aangepast zijn aan een divers publiek. Er is te weinig aandacht voor verschillende levensachtergronden, laat staan een betrachting om het onderwijs daarop aan te sluiten. Zo krijgt de allochtone student de impliciete boodschap dat de eigen achtergrond eigenlijk niet bestaat. Ook de autochtone studenten lopen hierdoor een achterstand op: zij worden niet of nauwelijks voorbereid op de vragen die de multiculturele samenleving aan hen zal stellen.

Bij de mogelijkheid tot het volgen van taallessen aan de Vrije Universiteit Brussel worden hoofdzakelijk Westerse talen aangeboden, met uitzondering van een basisopleiding Arabisch. Er is echter geen opleiding Turks voorzien, evenmin als een vervolg op de initiatie in Arabisch. Het taalgebruik van allochtone studenten wordt ook niet positief benaderd: het wordt veelal geïdealiseerd, hun kennis van meerdere talen niet gevaloriseerd.

Allochtone studenten zijn globaal gezien tevreden met de *studentensfeer* aan de Vrije Universiteit Brussel. Als reden wordt voornamelijk de aanwezigheid van andere allochtone studenten aangegeven. Ook wordt verwezen naar het belang van contacten met autochtone medestudenten als een factor voor het slagen. Toch is er nood aan eigen groepjes om onder mekaar zichzelf te kunnen zijn, zorgen en twijfels te delen en problemen op te lossen.

### 4.3. *Personen in een handicapsituatie*

De dienst Handicap en Studie is er voor studenten in een handicapsituatie. Zoals in het model al werd aangegeven gaat het handicapcreatiemodel er van uit dat handicap of gehandicapt zijn niet bestaat. Een handicapsituatie ontstaat indien de interactie van kenmerken van de persoon en de kenmerken van de omgeving de persoon belemmeren tot het participeren in een bepaald levensdomein (werk, onderwijs, wonen, ...) Dit concept is breed vertaalbaar naar alle mogelijke belemmeringen die iemand in zijn ontplooiing kunnen hinderen.

Een omschrijving die binnen de Vrije Universiteit Brussel gehanteerd wordt als het gaat over studenten in een handicapsituatie geeft volgende zes soorten van handicapsituaties aan: auditieve, visuele of motorische beperkingen, medische aandoeningen, leerproblemen en ADHD en psychische problemen.

Door begeleiding van studenten en in samenwerking met docenten (en ouders) tracht 'Handicap en studie' studenten in een handicapsituatie sociaal en academisch te integreren. Zowel op het vlak van leren en leven aan de universiteit tracht de dienst alle belemmeringen weg te werken. Dit gebeurt concreet d.m.v. begeleiding, advies geven, communicatie vergemakkelijken en samenwerken. Met het draaiboek als hulpmiddel is de dienst (in termen van het handicapcreatiemodel) een facilitator die de handicapsituatie wil reduceren.

Vaak gaat het over het op punt stellen van redelijke voorzieningen voor studenten (regelen van de nodige afwijkingen) binnen de lijnen van het examen- en onderwijsreglement.

Criteria die gehanteerd worden bij het concept redelijke voorzieningen/aanpassingen zijn:

Haalbaarheid (tav de student in een handicapsituatie. De maatregelen dienen om de kans op slagen te verhogen en het studeren meer haalbaar te maken).

Aanvaardbaarheid (voor de docent. Er mag op geen enkele manier afbreuk gedaan worden aan de kwaliteit van een vak, opleiding of examen. Er mag niets gewijzigd worden aan de hoeveelheid leerstof en de moeilijkheidsgraad).

Verdedigbaarheid (de afwijkingen voor die ene student moeten verdedigbaar blijven voor andere medestudenten. Zij mogen immers niet het gevoel krijgen benadeeld te worden omdat ze geen handicap hebben).

De laatste jaren merkten we dat (om verschillende redenen) er meer en meer studenten aan de deur van deze dienst aankloppen. Het feit dat meer studenten in een handicapsituatie naar het hoger onderwijs gaan, heeft te maken met een betere doorstroming, een verandering in attitude, maatschappelijke trends waarbij inclusie centraal staat. Er komen niet enkel meer, maar ook andere soorten handicapsituaties voor. We zien (relatief) minder mensen met 'klassieke', zichtbare handicaps (sensorieel en fysiek) en meer en meer onzichtbare handicaps. Meer en meer mensen met chronisch, medische aandoeningen dienen zich aan. Maar ook jongeren met leerproblemen (en ADHD) en psychische problemen komen meer op de dienst terecht. De groep van jongeren met dyslexie is immers de grootste groep van jongeren in een handicapsituatie aan de Vrije Universiteit Brussel. Op dit ogenblik zijn de studenten als volgt verdeeld: 1/3 zijn studenten met sensorische of motorische beperkingen, 1/3 van de studenten is chronisch ziek (kanker en chronisch vermoeidheidssyndroom) en 1/3 heeft een leerprobleem of een psychisch probleem (vnl. depressie of autisme). Deze trend van verandering van de doelgroep (meer en meer heterogeen) laat zich ook noteren bij andere instellingen in Vlaanderen, Nederland, UK, Europa, ... Deze veranderingen stimuleerden ook een verandering in werking. Bij gebrek aan een (wetenschappelijk) kader dat de werking stuurde, werd in 2001 door de universitaire overheid het initiatief genomen om een 15-maanden durend 'beleidsvoorbereidend onderzoeksproject' op te starten. Dit onderzoek deed een knelpuntenanalyse en maakte een beleidsadvies hieromtrent. Dit was eigenlijk artikel 75 van het structuurdecreet avant-la-lettre (waarbij een bestuur van een onderwijsinstelling, alleen of in associatie, er alles dient aan te doen om materiële en immateriële toegankelijk

voor benadeelde studenten de maximaliseren, de recente aanpassing laat zelfs positieve acties toe op tijdelijke basis). De doelstelling was vanaf het begin om vanuit een behoeftanalyse tot een leidraad, een draaiboek te komen voor de Vrije Universiteit Brussel. Dit draaiboek is ontwikkeld i.s.m. de gehele VUB-gemeenschap. In verschillende proefversies is het draaiboek de Vrije Universiteit Brussel ingestuurd, waarbij opmerkingen en commentaar werden gevraagd. Op die manier werd een draaiboek gerealiseerd dat werkelijk door de gehele universitaire gemeenschap, gedragen werd.

Een eerste versie van het draaiboek werd neergelegd voor intern gebruik. De ge vulgariseerde versie werd al verspreid. Het draaiboek wil praktisch bruikbaar zijn voor iedereen (voor student, docent, personeel en medestudent). Het is dus niet enkel een soort beleidsinstrument, maar zeer zeker ook een praktijkinstrument.

Het draaiboek wil in eerste instantie informeren. De meeste misverstanden in de praktijk bij studenten in een handicapsituatie ontstaan immers vanuit een gebrek aan informatie. Indirect heeft het draaiboek ook de ambitie om iedereen te sensibiliseren. Het wil mensen bewust maken van bepaalde situaties die studenten kunnen meemaken en alvast een paar handvatten geven om tot een oplossing te komen. Het is echter zeker geen toverformuleboek, waarin alles wordt voorzien en opgelost. Handicapsituaties en mensen zijn dynamisch en kunnen dus veranderen.

De expertise van de dienst wordt intern en extern (h)erkend. Hij heeft een zeker krediet bij het docentenkorps opgebouwd wat maakt dat in individuele gevallen snel en efficiënt kan opgetreden worden. De externe erkenning uit zich in de betrokkenheid van de dienst bij het VEHHO (Vlaams Expertisecentrum voor Handicap en Hoger Onderwijs). Een ander, duidelijk effect, is de verankering in het examen- en onderwijsreglement. Tenslotte stimuleerde het draaiboek verder onderzoek, met name onderzoek omtrent 'assessment' en begeleiding van jongeren met dyslexie in het hoger onderwijs.

Aangezien er een aantal belangrijke initiatieven zijn genomen naar studenten in een handicapsituatie naar aanleiding van het beleidsvoorbereidend onderzoek, stellen we voorlopig geen verdere concrete stappen voor. Het draaiboek blijkt praktisch bruikbaar te zijn en heeft zijn ingang gevonden binnen de Vrije Universiteit Brussel -gemeenschap. Het sensibilisatie-effect is duidelijk merkbaar bij deze doelgroep, studenten kunnen immers veel meer autonoom, met minder tussenkomst van de dienst, hun redelijke voorzieningen afspreken met docenten.

#### **4.4. *Holebi's en transgenderpersonen*<sup>4</sup>**

Het gros van de meestal heteroseksuele personeelsleden aan de Vrije Universiteit Brussel is er van overtuigd dat holebi's en transgenderpersonen in de open en verdraagzame sfeer van de Vrije Universiteit Brussel geen problemen ontmoeten. Onderzoek wijst er echter op dat dit evenwel enkel een uiting van schijntolerantie kan zijn: holebi-zijn wordt aanvaard, maar met de heteroseksuele samenleving als norm, zodat iedereen verwacht dat je hetero bent tenzij anders vermeld...In het slechtste geval worden ze gediscrimineerd, openlijk of verdoken,

---

<sup>4</sup> 'Holebi's' wordt gebruikt als begrip dat verwijst naar homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen.

'Transgenderpersonen' is de verzamelnaam voor personen met een andere genderexpressie dan de klassieke : transseksuelen, transgenderpersonen en travesties. Hiervoor gebruikt men ook de term genderdysforie: het duidt op mensen die ervaren dat ze in een verkeerd lichaam zitten. Ze voelen zich zowel man als vrouw (transgenderpersonen), ze willen kleren van het andere geslacht dragen (travestieten), er bestaat een conflict tussen biologisch geslacht en genderidentiteit (transseksuelen).

bespot en gepest.<sup>5</sup> Over transgenderisme bestaat bovendien zeer weinig wetenschappelijk onderzoek. Er bestaan wel algemene ramingen van hun aandeel, maar empirische studies, o.m. over hun aanwezigheid op de Vrije Universiteit Brussel en de perceptie van hun situatie, bestaan tot dusver niet. Bovendien zijn holebi's niet zichtbaar zoals de andere doelgroepen. Sommigen 'outen' zich als holebi, maar andere holebi's achten het raadzamer er niet over te praten om discriminatie te voorkomen. Het voortdurend anticiperen op afwijzing en negatieve reacties, zelfs door zich voor te doen als hetero, blijkt een ernstige hinderpaal te zijn voor het mentaal welzijn van holebi's. Onderzoek heeft aangetoond dat holebi's meer psychische en psychiatrische klachten ontwikkelen dan hetero's en dat holebi-jongeren meer suïcidaal gedrag vertonen. Homo-jongens vertonen dubbel zoveel en lesbische meisjes tot vijf maal zoveel suïcidaal gedrag dan hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Dit is niet het gevolg van specifieke psychologische en biologische kenmerken van holebi's, maar wel een gevolg van de manier waarop in de maatschappij wordt gereageerd op homoseksualiteit.

Uit getuigenissen van personeelsleden en studenten bleek dat de Vrije Universiteit Brussel - tolerantie niet in alle diensten/geledingen even sterk aanwezig is en dat holebi's een tolerant klimaat niet zo evident aanvoelen als de heteroseksuele personeelsleden en studenten.

De uiteindelijke bedoeling van het diversiteitsbeleid t.a.v holebi's aan de Vrije Universiteit Brussel is, in tegenstelling tot andere doelgroepen, niet gericht op registratie en tellen (wie zich wil 'outen' kan dat, maar het hoeft niet) of het systematisch opdrijven van het aandeel holebi's bij studenten en personeel, maar het creëren van een sfeer waarin de heteroseksuele norm verlaten wordt. Iedere holebi moet op de Vrije Universiteit Brussel het gevoel hebben dat hij/zij als holebi kan leven, zich eventueel als holebi kan manifesteren, als holebi kan geholpen worden indien hulp nodig is, als holebi gerespecteerd wordt doordat homofobe praktijken of uitspraken niet getolereerd worden.

#### **4.5. Internationale studenten**

Jaarlijks studeren er ongeveer 1500 internationale studenten en onderzoekers aan de Vrije Universiteit Brussel. De grootste groep zijn de studenten die een *master* of een doctoraat willen behalen (1153). Daarnaast hebben we de studenten die deel uitmaken van de talrijke uitwisselingsprogramma's (ongeveer een honderdtal Erasmusstudenten per jaar) en onderzoeksstudenten die binnen een bepaald project voor een korte tijd naar onze universiteit uitgestuurd worden. Ook politieke vluchtelingen proberen via een universitaire studie in België weer een bestaan op te bouwen.

Het spreekt voor zich dat deze groep internationale studenten heel heterogeen is en we moeilijk kunnen spreken van 'de internationale student.'

Het grootste deel van de internationale studenten heeft al een universitair diploma. De universiteitscultuur is voor hen niet nieuw. Ze hebben al ervaring met het verwerken van leerstof en weten doorgaans wel hoe te studeren. Wel gebeurt het dat studenten niet vertrouwd zijn met de manier van examineren en lesgeven waardoor de resultaten van het eerste semester wat tegenvallen.

Als universiteit is het belangrijk om de internationale studenten hierover te informeren. Tot op heden zijn er echter nog te veel documenten uitsluitend in het Nederlands. (vb. examenreglement, evaluatie docenten)

---

<sup>5</sup> Dewaele, Alexis & Michielsens, Magda (2003). Structurele en culturele belemmeringen en succesfactoren in het leven van holebi's, Antwerpen, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 88 p.

Waar de studenten het wel moeilijk mee hebben is de integratie binnen de samenleving en het campusgebeuren. Veel internationale studenten voelen zich nog te weinig aangesproken op de campus, deels omdat een groot deel van de communicatie in het Nederlands gebeurt. Internationale studenten hebben doorgaans minder behoefte om aan studentikoze activiteiten deel te nemen. (Zij zijn doorgaans immers 4 tot 5 jaar ouder dan de Belgische studenten.) Wel hebben ze behoefte aan houvast, aan een netwerk. Vooral tijdens het weekend uit deze behoefte zich sterk. De internationale studenten groeperen zich dan meestal volgens hun afkomst. Zo hebben we de Chinese, Vietnamese, Filipijnse, Kameroenese, Nigeriaanse gemeenschap. Die gemeenschappen zijn zeker zinvol en moeten er zijn. Wel mag het daar niet bij blijven, willen we de internationale studenten boven hun academische ervaring een unieke interculturele ervaring aanbieden. Daarom moet de universiteit een sfeer creëren van ontmoeting en dialoog.

De aanwezigheid van het grote aantal internationale studenten draagt bij tot een internationale dynamiek op de campus en biedt de Belgische student, die niet naar het buitenland trekt om te studeren, mogelijkheden om interculturele competenties aan te leren. Vanuit het Diversiteitsforum is het belangrijk dat we die internationale dynamiek activeren en deze Belgische internationaal niet-mobiele studenten stimuleren tot participatie in het internationale leven.

Via deze weg willen we enerzijds de internationaal niet-mobiele studenten (toch nog een 92% van de Belgische studenten) interculturele competenties bijbrengen en anderzijds de internationale studenten betrekken bij het lokale denkkader. Op die manier creëren we een interculturele dialoog die een meerwaarde betekent voor de studieloopbaan van de studenten.

Het is duidelijk dat de internationale student een enorme investering (zowel persoonlijk als financieel) doet om aan onze universiteit te studeren. Het moet de taak van de universiteit zijn om die studenten te begeleiden zodat hun verblijf hier een uitzonderlijke en unieke ervaring wordt. Het is ook in dit belang dat het diversiteitsbeleid ten aanzien van de internationale studenten een platform ondersteunt waar de interculturele dialoog aangegaan wordt, zowel in de klas als op de campus.

In deze tekst wordt via een aantal maatregelen een aanzet gegeven om tegemoet te komen aan hun isolement t.a.v. Belgische studenten, hun ervaringen met racisme, hun aanpassing aan een nieuwe leef- en wooncultuur, hun niet beheersen van de taal (tenzij het Engels).

#### **4.6. De werkstudenten<sup>6</sup>**

In het academiejaar 2000-2001 studeerden 768 studenten met het statuut van werkstudent. In 2004-2005 waren dit er 674. Daarbij zijn evenveel mannen als vrouwen.

Werkstudenten komen duidelijk meer uit een lager socio-economisch milieu dan dagstudenten: het opleidingsniveau van de ouders van dag- en werkstudenten verschilt significant. Zowel de moeders als de vaders van werkstudenten zijn lager geschoold dan de ouders van de dagstudenten. Vooral het niet bezitten van een HSO-diploma ligt duidelijk hoger bij de werkstudenten. Uiteraard moet er rekening met gehouden worden dat de ouders van werkstudenten gemiddeld 10 à 15 jaar ouder zijn dan de ouders dagstudenten wat, gelet op de toenemende scholingsgraad sedert de jaren zestig, voor een deel het verschil kan

---

<sup>6</sup> Van Esbroeck en Van Eekeren, : Een profiel van werkstudenten aan de Vrije Universiteit Brussel 9/10/02, perstekst.

verklaren. De grootte van het verschil is echter van die aard dat zulks niet enkel te wijten kan zijn aan een generatieverschil. Werkstudenten komen ook meer uit het TSO, KSO en BSO dan dagstudenten.

Uit het onderzoek van Van Esbroeck blijkt duidelijk dat universitaire studies gelden als een tweede kans op sociale promotie: 11,2 % van de werkstudenten heeft enkel een HSO diploma; 17,2 % was gestopt met HO studie (bezit dus geen diploma HO); 22,4 % heeft enkel hogeschool ervaring (HS diploma); 28,4 % heeft een HS-diploma na een mislukte ervaring aan de universiteit.

Meer dan de helft van de werkstudenten geeft aan dat ze in hun werksituatie kunnen rekenen op faciliteiten zoals glijdende uren, betaald educatief verlof en welwillendheid van de baas. Ongeveer 40% kan gebruik maken van recuperatiedagen en deeltijds werken. Hoewel het Betaald Educatief Verlof een recht is voor personen uit de privé sector, geeft niettemin toch 41,2% aan dat het niet voorzien wordt.

#### **4.7. Topsportstudenten**

In functie van haar maatschappelijke taak en betrokkenheid en in navolging van een concrete vraag van een talentvolle zwemmer initieerde de Vrije Universiteit Brussel in 1988 het project "Topsport en Studie" (De Knop & Wylleman, 2000)<sup>7</sup>. Als eerste Vlaamse universiteit boden we onze studenten de mogelijkheid aan om binnen de structuren en organisatie van onze universiteit tot een optimaliseren van hun universitaire studie en competitiesportbeoefening op hoog niveau te komen. Op deze wijze benadrukte de Vrije Universiteit Brussel haar maatschappelijke taak om binnen de context van een diversiteit onder haar studentenpopulatie niet alleen de integriteit van deze individuen met een sportieve gave te waarderen, maar ook hen de optimale kansen te bieden deze gaven tijdens hun studiecarière te ontwikkelen.

Alhoewel topsportstudenten, in vergelijking met studenten met een handicap, niet met fysische en/of psychische belemmerende factoren worden geconfronteerd, verschaft de begeleiding, die onze universiteit aan deze specifieke groep van studenten verleent, de mogelijkheid om een studie- en leefsituatie te creëren die de belemmerende factoren van het huidige universitair onderwijssysteem, zo veel als mogelijk op te heffen.

In navolging van het initiatief genomen door onze universiteit werden er tijdens de daaropvolgende jaren ook gelijkaardige initiatieven aan de Universiteit Gent en aan de Katholieke Universiteit Leuven ontwikkeld. Tijdens de laatste jaren hebben ook diverse hogescholen, waaronder onze associatiepartner Erasmus Hogeschool Brussel, eenzelfde begeleidingsstelsel opgezet. Recent werd het statuut van studerende topsporter ook erkend door de bevoegde sport(beleids)instanties, ondermeer via het Convenant Hoger Onderwijs voor studerende topsportstudenten..

De doelgroep kandidaat-topsportstudenten is, in vergelijking met de algehele populatie van abiturienten, in aantal beperkt en duidelijk lokaliseerbaar. Om het statuut van topsportstudent te kunnen verkrijgen, dienen kandidaten aan specifieke sportgerelateerde criteria te voldoen. Deze criteria verdelen de topsportstudenten in maximum drie categorieën die elk een sportief niveau vertegenwoordigen, met name, categorie "A-internationaal" waartoe studenten behoren die een vaste waarde zijn op Europees niveau en tot de Wereld- en/of Olympische top kunnen behoren; categorie "A" gevormd uit studenten die minimaal een vaste waarde op

---

<sup>7</sup> De Knop, P., & Wylleman, P. (2000). De combinatie van studie en topsport in een maatschappelijke, organisatorische en onderzoekscontext, Nieuw Tijdschrift, 2, 69-96

nationaal niveau bezitten en in aanmerking komen voor internationale selectie; en categorie “B” waartoe belofte en talentvolle atleten behoren.

Uiteraard wordt de doelgroep van topsportstudenten ook gekleurd door haar diversiteit op, onder andere, het vlak van geslacht, allochtoon zijn, of als persoon in een handicapsituatie. Terwijl de huidige topsportstudenten door 41% vrouwelijke topsportstudenten wordt gevormd, waren diverse alumni-topsportstudenten van (eerste of tweede generatie) allochtone afkomst (o.a. Mehmet Comert, Sheraz Rafi) of personen in een handicapsituatie (o.a. Kurt Van Dam).

De begeleiding verschaft door de dienst Topsport en Studie is gericht op het optimaliseren van de combinatie studie-organisatie en topsportbeoefening via (a) het verschaffen van studieflexibiliteiten (o.a., afwezigheid colleges, praktische/labo-oefeningen, verplaatsen examendata), (b) het verlenen van sportfaciliteiten (o.a., gebruik krachttrainingsruimte, zwembad, sportzaal) en van sportwetenschappelijke begeleiding (o.a., mentale begeleiding, sportmedische begeleiding), en (c) het aanbieden van logistieke faciliteiten (o.a., steun bij het zoeken naar geschikte studentenhuysvesting). Via deze begeleiding zijn deze topsportstudenten in staat in meer optimale omstandigheden deel te nemen aan (dagelijkse) trainingen, (wekelijkse) competities, (veelvuldige) buitenlandse stages en competities.

De begeleiding van topsportstudenten is gestoeld op een semesteriële concrete planning van de sportieve en studievereisten die leiden tot het formeel aanvragen door de Dienst Topsport en Studie van studieflexibiliteiten (aan de desbetreffende docenten), van sportieve en logistieke faciliteiten. De dienst Topsport en Studie fungeert zodanig niet alleen (a) als eerste aanspreekpunt van de topsportstudenten, maar ook (b) als gids en als filter in het distilleren van de verschillende noden en vereisten van topsportstudenten om tot een meer optimale combinatie te komen en tenslotte (c) als uitvoerder en facilitator van de aanvragen van studieflexibiliteiten binnen de krijtlijnen uitgezet in het examen- en onderwijsreglement. Tijdens dit proces worden de criteria van haalbaarheid (het verhogen van de kans tot academisch succes), aanvaardbaarheid en verdedigbaarheid (zoals vastgelegd binnen het examen- en onderwijsreglement) gerespecteerd.

Voortbouwend op haar langdurige werking en ervaring wordt jaarlijks de kwaliteit van de begeleiding van de topsportstudenten verder uitgebouwd (o.a., in de selectiecriteria voor het bekomen van het statuut van topsportstudent, de inbreng en samenwerking met twaalf topsportfederaties, het interne communicatieproces topsportstudent- dienst Topsport en Studie-docent-facultaire instanties, de aanvraagprocedure voor en opvolging van studieflexibiliteiten). Een tweejaarlijks werkingsverslag stipuleert ook de diverse knelpunten, studieresultaten en sportieve prestaties.

Dankzij een meer dan 15-jaar durende werking wordt de Vrije Universiteit Brussel bij uitstek erkend als de topsportonderwijsinstelling in Vlaanderen. De werking van de Dienst Topsport en Studie heeft niet alleen al als voorbeeld gediend voor andere (binnen- en buitenlandse) onderwijsinstellingen, maar ook voor het opstellen van het Convenant Hoger Onderwijs voor studerende topsportstudenten door Bloso, de sportbeleidsinstantie van de Vlaamse gemeenschap.

Toekomstige ontwikkelingen zullen zich situeren op het vlak van (a) de criteria voor het toekennen van het statuut van topsportstudent, (b) de externe communicatie over het aanbod van de Vrije Universiteit Brussel met betrekking tot de begeleiding van studerende topsportstudenten, (c) de interne communicatie met betrekking tot de studieflexibiliteiten, (d) het aanbod van sportieve en logistieke faciliteiten, (e) continue evaluatie van de kwaliteit van de verschaftte begeleiding aan topsportstudenten. (f) de samenwerking met de Erasmus Hogeschool Brussel en (g) de samenwerking met Vlaamse topsport(beleids)instanties. Tenslotte zal, naar analogie met de samenwerking en uitwisseling van informatie met de



dienst Handicap en Studie, de dienst Topsport en Studie samenwerking nastreven met andere actoren binnen het Divforum.

## 5.Planning

### 5.1. Organigram

#### 5.1.1. Plaats in organigram Vrije Universiteit Brussel

##### *Structurele inbedding Diversiteitsforum*

Het Diversiteitsforum is een beleidsvoorbereidend orgaan dat vanuit de praktijk advies geeft. Hierbij is er input van themagebonden expertise. Het is een autonome 'think tank' waar iedereen kan deelnemen en het woord nemen. Het forum vergadert maandelijks.

#### 5.1.2. Opbouw Diversiteitsforum

Voorzitter

Stafmedewerkers diversiteit

Vertegenwoordiging van Studietrajectbegeleiders

Communicatiemedewerker

Deskundige omtrent genderproblematiek

Afvaardiging van:

- Dienst personeel
- R&D
- Onderwijs
- Studentenbeleid
- Associatie
- International Relations and Mobility
- Erasmus Hogeschool
- De studentenraad

Vertegenwoordiging van (ad hoc) (niet limitatief):

- allochtone studenten
- holebi's en transgenderpersonen: studenten en personeel
- topsportstudenten
- werkstudenten
- studenten in een handicapsituatie
- de internationale studenten

Uitgebreid met (ad hoc):

- afvaardiging van ITO
- afvaardiging van syndicaten
- vertrouwenspersonen voor personeel
- vrijwilligers / experts
- ombudspersonen

Als denk- en adviesgroep ten behoeve van de universitaire overheid is de te verkiezen inbedding voor het forum rechtstreeks onder de rector. Het Diversiteitsforum zal via het ABC in directe dialoog staan met de universitaire overheid.

De stafmedewerkers werden ondergebracht bij de diensten van de vicerector Studentenbeleid. De praktijk noopt ons echter nu al een uitbreiding te vragen met één medewerker/ster, die zich specifiek zou bezighouden met het diversiteitsbeleid t.a.v. het personeel.

De participanten van binnen de Vrije Universiteit Brussel

kunnen enkel geresponsabiliseerd worden indien hun bijdrage tot het forum wordt erkend via het inschrijven in hun opdracht. In dit verband dient de rol van de studietrajectbegeleiders duidelijker gespecificeerd te worden waar het Diversiteit betreft: ze moeten de verbinding vormen tussen het Divforum en de faculteiten, de rol van antenne spelen voor het signaleren van problemen in de faculteiten waaraan moet geredieerd worden, ze moeten optreden als contactpersonen voor het implementeren van het diversiteitsbeleid in de faculteiten (uiteeraard in assistentie van de reguliere actoren die eindverantwoordelijkheid blijven dragen, m.a.w. faculteitsbesturen en decanen). Op termijn bestaat de ideale situatie er uit dat per faculteit voorstellen voor actieplannen worden doorgespeeld aan het Divforum en dat met de hulp van de studietrajectbegeleiders in overleg tussen Divforum en faculteit actieplannen geformuleerd worden (vertaling van adviezen van forum en beleid van Vrije Universiteit Brussel naar faculteit).

Het Divforum zal uitgebreid worden met afvaardigingen van de departementen Onderzoek en Onderwijs, vertegenwoordigers van de avondstudenten (via een studieadviseur) en van de topsportstudenten.. Na de installatie van de studentenraad wordt eveneens een delegatie van deze raad opgenomen.

## **5.2. Verzamelen cijfermateriaal/optimaliseren meetbaarheid**

*Ontwikkelen van een meetinstrument, meting en analyse. Vervolg via Equal project: jaarlijkse bevraging van studenten en personeel.*

*Kwantitatieve gegevens per doordacht afgebakende doelgroep verzamelen (base-rate meting) en analyseren. Maken van een situatie-analyse. Stand van zaken maken als beleidskader. Statistiek als beleidsinstrument.*

Het voeren van een diversiteitsbeleid veronderstelt kennis van en inzicht in de populatie van personeel en studenten aan onze instelling. Weinig is geweten van de achtergronden van personeel en studenten, hun socio-economisch profiel, hun etnische afkomst.

Gelet op het feit dat het voornaamste probleem zich lijkt te situeren op gebied van socio-economische achterstelling, kan het nuttig zijn bij de inschrijving van nieuwe studenten/nieuw personeel systematisch te peilen naar hun achtergrond.

Op deze manier wordt het mogelijk een profiel op te stellen van de samenstelling van de studenten-/personeelspopulatie aan de universiteit. Dit geeft mogelijkheden tot het verfijnen van het onderzoek (volgen van de invloed van elke parameter in de uitval) en dus het voeren van een meer aangepast beleid.

Het is immers opvallend hoe gelijklopend de ervaringen zijn van allochtone jongeren met die van autochtone jongeren die bijvoorbeeld uit arbeidersgezinnen komen. Ook voor hen is het hoger onderwijs een aanpassing aan een deels andere cultuur.

Daarom werd een procedure uitgewerkt voor de jaarlijkse registratie van achtergrond- en perceptiegegevens van personeel en studenten. Dit moet toelaten een meetinstrument te ontwikkelen, waaraan ook het welslagen van het beleid kan afgemeten worden. Dit wordt verfijnd via het Equalproject waarin de Vrije Universiteit Brussel (Centrum Voor

Vrouwenstudies) gedurende de komende twee jaar een auditinstrument zal ontwikkelen om in de toekomst jaarlijks de stand van zaken qua diversiteit te meten en de percepties, tekorten van het beleid en de verlangens van personeel en studenten te kennen.<sup>8</sup> Eens per jaar (december) zal via het Equalinstrument een bevraging georganiseerd worden van personeel en studenten. Hieraan kan een enquête m.b.t. welzijn van holebi's aan de Vrije Universiteit Brussel gekoppeld worden. Hierin worden holebi-studenten en -personeel bevraged m.b.t. hun welzijn aan de Vrije Universiteit Brussel.

Nieuwe generatiestudenten zullen zo veel mogelijk via één bevraging bij de inschrijving bevraged worden. Aan deze bevraging van nieuwe generatiestudenten wordt een taaltest gekoppeld als intake voor de taalremediëring (zie verder).

Er dient ook werk gemaakt van de opvolging van onze alumni via overleg met de diensten van de vicerector Studentenbeleid, waar een personeelslid werd aangeworven om zich om de Alumni te bekommeren. Over de situatie van allochtone alumni qua tewerkstelling is weinig geweten. Onderzoek naar hun ervaringen bij het zoeken naar werk is belangrijk teneinde de allochtone studenten op voorhand te kunnen wapenen tegen bepaalde mechanismen.

Alumninetwerken zijn belangrijk voor de band tussen universiteit en werksfeer en worden tot nu toe onvoldoende benut om allochtone en andere afgestudeerden met minder sociaal kapitaal aan werk te helpen.

Voor universiteitverlaters kan aan specifiek '**outplacement**' gedaan worden via databanken, die afgestudeerden attent maken op hogere functies.

### **5.3. Maatregelen ter bevordering van een meer diverse instroom**

#### **5.3.1. Het promoteam**

*Uitbouw infoteam tot roldoorbrekend promoteam; integratie lokale gespreksavonden*

Het infoteam van de Vrije Universiteit Brussel moet worden uitgebreid tot een heus promoteam. Allochtone leerlingen in het secundair onderwijs hebben immers nood aan identificatiemogelijkheden met 'geslaagde' figuren die het belang van diploma's voor het verdere leven van de jongeren kunnen toelichten, die een realistisch beeld van het hoger onderwijs kunnen ophangen...

Rolmodellen zijn bij voorkeur studenten met gelijkaardige achtergrond, met een klein leeftijdsverschil, die gebruik maken van een meer informele manier van informatieverschaffing, waardoor de herkenbaarheid vergroot en de drempel verlaagt.

Een promoteam biedt twee voordelen: het kan een ingang forceren in 'onontgonnen' groepen, en daar waar reeds een ingang bestaat, kan het helpen de continuïteit te bewaren (concurrentie tegengaan).

De samenstelling van het promoteam moet in zoveel mogelijk opzichten roldoorbrekend zijn en moet zowel uit autochtone als allochtone studenten bestaan.

---

<sup>8</sup> Europees Sociaal Fonds, Module personeelsontwikkeling en organisatiecultuur Vrije Universiteit Brussel, Vrije Universiteit Brussel *bijdrage aan EQUALITY GUIDE, GELIJKE KANSEN GIDS VOOR UNIVERSITEITEN*-Human Resources Instrumenten voor Gelijke Kansen, coördinatie: VLIR-werkgroep Gelijke Kansen (1/11/2004-31/10/2007), verantwoordelijke promotor Vrije Universiteit Brussel: Prof.Dr.M.De Metsenaere, wet. medewerker: Yanna Van Wesemael.

Daarbij mag niet uit het oog worden verloren dat meer allochtone studenten aanspreken, betekent rekening te houden met het feit dat de meerderheid van de allochtone leerlingen in BSO en TSO- richtingen studeren. Bij de promotie moet men er zich voor hoeden onrealistische doelen te presenteren aan diegenen die daadwerkelijk onvoldoende capabel zijn. De studenten die deel uitmaken van het promoteteam moeten voldoende opgeleid en begeleid worden zodat ze met kennis van zaken het studiekeuzeprocess goed kunnen begeleiden. Daarbij moeten ook de andere richtingen duidelijk worden gepromoot, en de vereisten van de studie goed worden uiteengezet. Een goede keuze verhoogt immers de motivatie.

De bestaande initiatieven van de multiculturele studentenkringen (lokale gespreksavonden waarin bijzondere aandacht wordt geschonken aan dialoog met de ouders met eventuele vertaling naar Turks, Berbers, Arabisch ) worden best hierin opgenomen.

Op het niveau van de instroom van vrouwelijke studentes kan gedacht worden aan specifieke maatregelen om meer meisjes naar sterk mannelijke richtingen te doen doorstromen. Vb. sensibilisatieacties in middelbaar onderwijs bij laatstejaars waarbij vrouwelijke studentes van sterk mannelijke richtingen bvb. naar scholen gaan om toelichting te geven over studiekeuze. Dit kan gebeuren door het promoteteam. Sensibiliseren van en communicatie met de faculteiten moet hiermee gepaard gaan.

### **5.3.2. BRUTUS.**

*Lessen aan scholieren door studenten.*

Door de Universitaire Associatie Brussel werd in samenwerking met de Vlaamse Gemeenschapscommissie en het kabinet van Minister Guy Vanhengel BRUTUS (BRUsselse Tutors voor Scholieren) ingediend. Dit project is geïnspireerd op het model van wat aan de ULB sinds vele jaren bestaat.

Studenten van het Brussels hoger onderwijs, die daartoe worden opgeleid en er ook een vergoeding zullen voor ontvangen, geven in kleine groepjes ondersteuning aan scholieren in het Nederlandstalig onderwijs (ASO/BSO/TSO/KO/...). De sessies zijn in principe gratis voor de scholier. In een eerste fase betreft het een pilootproject. Doelstellingen van dit project zijn de drop out in het hoger onderwijs terug te dringen en de slaagkansen in het secundair onderwijs te vergroten door ondersteuning van scholieren op vlak van taal- en leervaardigheden. Het is evenwel niet de bedoeling om bijlessen te geven of de leerkrachten te vervangen. Het project poogt vooral een extra ondersteuning te bieden aan de scholier waardoor zijn of haar kansen vergroten.

Na positieve evaluatie van het pilootproject (academiejaar 2006-2007) dient dit uitgebreid te worden naar andere scholen en ook naar de begeleiding binnen de Vrije Universiteit Brussel; de participatie van studenten in deze vormen van begeleiding kunnen opgenomen worden in de stages van de lerarenopleiding of gehonoreerd worden met 'credits'.

De Universiteit van Antwerpen wil starten met een gelijkaardig initiatief.

### 5.3.3. Het wervingsmateriaal

*Diversiteitsbeleid en bestaande sociale voorzieningen duidelijk aanwezig in wervingsmateriaal. Vooraf doorlichting door focusgroepen. Aangepast informatiemateriaal voor internationale studenten.*

Het imago van de Vrije Universiteit Brussel als instelling begaan met diversiteit dient ondersteund te worden door het wervingsmateriaal ( brochures qua vorm en taal) . Het vrijzinnige en sociale karakter van de Vrije Universiteit Brussel, de aanwezigheid van verschillende etnisch-culturele groepen en van sociale voorzieningen, de expliciet tolerante houding en de aandacht voor de eigenheid van studenten op de Vrije Universiteit Brussel zijn hierbij sterktes. Dit wervingsmateriaal dient dus duidelijk de verschillende doelgroepen aan te spreken.

In de toekomst moet iedere vorm van wervingsmateriaal doorgelicht worden door een focusgroep. Dit werd reeds opgestart door het Divforum met het oog op het wervingsmateriaal 2006-2007.

Het materiaal moet ook duidelijke informatie verstrekken over de bestaande sociale voorzieningen en de verschillende mogelijkheden van financiële compensatie (studiebeurs, jokerbeurs, sociale toelage Vrije Universiteit Brussel lening, leefloon) . De aanwezigheid van een jobdienst moet duidelijk aangegeven worden en er dient duidelijk verwezen te worden naar directe contactpersonen (in de bestaande diensten) en naar de sociale politiek wat betreft de koten, de cursussen en de boeken in het eerste jaar; de aanwezigheid van materiële ondersteuning via een PC-zaal en zelfstudiecentra zijn eveneens duidelijke voordelen van de Vrije Universiteit Brussel In de communicatie naar nieuwe studenten dient duidelijk de specifieke dienstverlening naar holebi's opgenomen. Naast andere doelgroepen dient de doelgroep holebi's expliciet vermeld te worden bij de criteria i.v.m het toekennen van studentenkotens.

Er is eveneens nood aan gericht informatiemateriaal voor internationale studenten.

### 5.3.4. Materiële toegankelijkheid campus

Via de Equalbevraging en i.s.m.Handicap en Studie dient een inventaris opgemaakt van de resterende problemen qua materiële toegankelijkheid van de campus voor studenten/personeel in een handicapsituatie.

## **5.4. Maatregelen ter bevordering van een meer diverse doorstroom**

### **5.4.1. Optimaliseren sociale voorzieningen.**

*Huidige voorzieningen evalueren i.f.v. efficiëntie; noden inventariseren; eventuele aanpassingen. Grotere communicatie omtrent mogelijkheden; administratieve en materiële ondersteuning. Inclusie van de doelgroep holebi's in cultuur en sport. Verlagen van de drempel voor holebi's voor psycho-sociale, juridische en medische hulpverlening, verlenen van holebi-deskundige hulp en afstappen in vragenlijsten van de heteronormaliteit; speciale aandacht voor allochtone en internationale holebi's.*

De huidige voorzieningen moeten geëvalueerd worden: een doorlichting van het aanbod aan diensten (secretariaten, bibliotheek, computerzalen, zelfstudiecentra, sociale dienst...), eventueel via de Equalbevraging, vanuit de behoeften van de doelgroepen is nodig om extra lacunes te ontdekken. Zo dient onderzocht in welke mate deze internationale studenten aanspreken, in welke mate en hoe rekening wordt gehouden met culturele verschillen en dient de communicatie naar hen aangepast te worden.

Sensibilisatie van ouders en studenten omtrent de mogelijkheden van materiële ondersteuning (studiebeurzen, leefloon) moet geïntensifieerd worden. Ouders en studenten moeten er op gewezen worden dat te veel bijklussen contraproductief werkt voor studenten<sup>9</sup>. Studenten zijn nog te weinig op de hoogte van het ruime aanbod aan voorzieningen en van de wijze waarop rekening wordt gehouden met de verzuchtingen van de hier behandelde doelgroepen. Het aanbod aan sociale voorzieningen moet dus nog intenser gecommuniceerd worden, ook naar onderwijzend personeel in de eerste bachelor.

Aan holebi-studenten en -personeel dient duidelijk gemaakt te worden dat ze met vragen rond holebiseksualiteit terecht kunnen bij SJERP (CAW Mozaiek) voor holebi-deskundige psycho-sociale, juridische en medische hulpverlening.

Deze holebi-deskundige hulp onderscheidt zich door: a) Eerstelijns hulp: kunnen doorverwijzen indien nodig, kunnen inspelen op specifieke welzijnsproblemen bij holebi's (anders bij man en vrouw); b) Gynaecologische raadpleging: informatie verstrekken over KID (kunstmatige inseminatie met donorzaad), specifieke soa's bij lesbische vrouwen, specifieke preventie, KID-begeleiding of doorverwijzing; c) Rechtshulp: informatie verstrekken over echtscheiding, KID, huwelijk, meemoederschap, antidiscriminatie wetgeving; d) Medische raadpleging: informatie verstrekken over HIV-Aids en veilig vrijen, over soa's (man en vrouw) en over specifieke gezondheidsproblemen bij holebi's (anders bij man en vrouw);

Vragenlijsten die dienen te worden ingevuld door bezoekers van medische diensten en andere diensten voor psychosociale, juridische en medische hulpverlening dienen uit te gaan van de realiteit dat tien percent van de bezoekers geen boodschap heeft aan heteroseksueel georiënteerde vragen en ook dat niet alle bezoekers noodzakelijk hun seksuele geaardheid willen bekendmaken.

---

<sup>9</sup> zie o.m. Drop out in hoger onderwijs. Onderzoek naar achtergronden en motieven van drop-out in het eerste jaar hoger onderwijs (KUL- Vrije Universiteit Brussel, juli 2001) (auteurs: M.De Metsenaere, R.Van Esbroeck, M.Lacante, W.Lens, T.De Coninck, L.Santy, K.De jaeger, K.Gressens, C.Wenselaer )

Via recurrente sensibiliseringsacties bij nieuwe generatiestudenten dient jaarlijks aandacht geschonken aan eventueel risicogedrag door onwetendheid van 18-jarige holebi's .

Holebiseksualiteit is in niet-westerse landen dikwijls nog een groot probleem en gebrandmerkt worden als holebi kan aanleiding geven tot opsluiting in de gevangenis en levensbedreigende fysieke en mentale geweldpleging. Ook holebi-allochtonen in eigen land hebben het dikwijls moeilijk om aanvaard te worden binnen hun eigen familie en vriendenkring. Er kan dan ook bijzondere aandacht besteed worden aan holebi's uit het buitenland en allochtone holebi's, zowel onder de studenten als onder het personeel (b.v. internationale vorsers). Zo kan b.v. worden doorverwezen naar specifieke hulpverlening, zoals naar de vereniging Merhaba voor allochtone holebi's of kan bepaalde informatie in het Engels worden vertaald. De dienst FORSTIS kan aandacht hebben voor deze thematiek.

Aan holebi's kan ook aandacht geschonken worden in de culturele- en sportieve evenementen en activiteiten aan de Vrije Universiteit Brussel via het openstellen van de culturele- en sportinfrastructuur voor culturele en sportieve holebi-organisaties en de doorstroom van informatie over culturele en sportieve holebi-evenementen (zoals lesbiennedag, Belgian Lesbian and Gay Pride, tentoonstellingen in Roze Huizen, homo-lesbisch filmfestival, sporttornooien van Brussels Gay Sports, Eurogames, e.d.). Dit kan o.m. gebeuren via de website van de Vrije Universiteit Brussel en deze van het Divforum.

#### **5.4.2. Taalremediëring**

*Meertaligheid belonen door groter aanbod taalcursussen; academisch Nederlands*

Taalachterstand blijkt één van de voornaamste belemmeringen bij de doorstroom van studenten. Dit probleem beperkt zich niet tot allochtone studenten, maar geldt eveneens voor taalarme studenten uit milieus met minder sociaal en cultureel kapitaal dan de doorsnee student.

Een student die thuis en/of in het secundair onderwijs (BSO/TSO) vooral een praktisch taalgebruik heeft meegekregen, zal meer problemen ondervinden naarmate de taal abstracter wordt. Hierdoor kunnen studenten zich minder concentreren op de inhoud van de hoorcolleges en worden deze steeds meer een taalles. De hoge eisen vormen voor hen een extrabelemmering.

Aanbieden van een cursus Academisch Nederlands: in het Divforum werd door de leden het taalprobleem in de vorm van de behoefte aan een cursus academisch Nederlands naar voren geschoven als een absoluut te behartigen prioriteit. Deze cursus moet tegemoet komen aan de problemen van taalarme studenten en studenten die het Nederlands niet als moedertaal hebben, maar wel hun studies in het Nederlands deden.

Het Divforum stelt voor aan te sluiten bij een pilootproject , dat op dit ogenblik o.l.v. experte Elke Schellekens loopt in Erasmushogeschool Brussel bij 30 studenten uit de lerarenopleiding. M.R.Blommaert, directeur ITO, participeert in de leiding van dat project. E Schellekens zorgt voor de individuele diagnoses (ze ontwikkelde een diagnostische toets), werkt individuele leertrajecten uit en is 'stand by' voor begeleiding; de begeleiding van deze 30 studenten is het equivalent van een 50% job.

De begeleiding bestaat uit zelfstudie, collectieve lessen, individuele remediering en begeleiding van stagairs lerarenopleiding. Ze werkt daarbij op studiemateriaal uit de opleiding zelf (bvb. papers die moeten geschreven worden) De 30 studenten werden geselecteerd na



proeven taalbeheersing en aangeschreven, maar doen mee op vrijwillige basis. Dit project loopt af eind augustus. Het Divforum stelt voor dit initiatief uit te bouwen via installatie van een steunpunt aan de Vrije Universiteit Brussel. Dat steunpunt moet dan wel duidelijk zichtbaar zijn en dient dus zeker de vorm aan te nemen van een centrale plek op de campus. Naast centrale begeleiding door de experte kunnen de lessen gegeven worden door de kandidaat-leraren uit de taalopleiding. Deze vorm van onderwijs kan ingeschreven worden als een stagemogelijkheid in de lerarenopleiding.

Dit voorstel wordt gesteund door het Huis van het Nederlands (directeur Els Deslé). De Vrije Universiteit Brussel kan bijdragen tot een permanente vorm van dit project via de interventie via de lerarenopleiding en het ter beschikking stellen van infrastructuur en werkingsgelden. Ondertussen reageerde de lerarenopleiding Vrije Universiteit Brussel, afdeling taalkunde, reeds positief op dit voorstel.

Bij de intake van NG-studenten dient een korte taalttest ontwikkeld om te weten welke studenten vooral behoefte hebben aan dergelijke cursus Academisch Nederlands.

Een aanzienlijk deel van de allochtone populatie is naast het Nederlands tevens een tweede en zelfs derde taal machtig. De meertaligheid van de studenten is een voordeel waar meestal weinig aandacht aan geschonken wordt. Deze capaciteit moet worden geformaliseerd. Dit kan door extra talen aan te bieden als keuzevak, met de mogelijkheid ook een graad te verwerven in de vreemde moedertaal.

### 5.4.3. Mentoring

*Vertrouwenspersoon voor studenten. Uitbreiding mentoren naar alle studenten; coachen van personeel t.b.v. snelle feedback*

**Vertrouwenspersonen:** het aanbod aan vertrouwenspersonen t.b.v. het personeel moet uitgebreid worden tot de studenten. Dit kan door de functie van de stafmedewerkers Diversiteit uit te breiden tot deze van vertrouwenspersoon voor alle studenten. Zij functioneren als aanspreekpunt voor diversiteit. De vertegenwoordiger van de dienst FORSTIS zal optreden als vertrouwenspersoon voor internationale studenten.

**Mentoring:** aan de Vrije Universiteit Brussel wordt op dit ogenblik geëxperimenteerd met verschillende vormen van mentoring. Ze hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat –op vrijwillige basis– een ervaren (hogere jaarsstudent) een minder ervaren eerstejaarsstudent begeleidt, waarbij het de bedoeling is dat deze laatste een aantal specifieke competenties ontwikkelt: leerstrategieën, overwinnen van de faalangst en verhogen van het zelfvertrouwen, introductie en handhaving in een sociaal netwerk. Een mentorproject is dus een langer volgehouden inspanning, waarbij de mentoren zelf ‘geslaagde studenten’ zijn en dus een continue illustratie en herinnering aan de haalbaarheid van de studie.

Tot de mogelijkheden behoren: een uitbreiding van het BRUTUS-project naar het eerste jaar op de Vrije Universiteit Brussel; een uitbreiding van het systeem zoals dit functioneert in sommige vakgroepen van de faculteit ESP; een peter- en metersysteem waarbij credits de inspanningen kunnen belonen; de rol van de studietrajectbegeleiders;; inschakeling zelfstudiecentra.

Dit systeem van peter- en meterschap dient eveneens uitgebreid naar de internationale studenten.

Tijdens de eerste maanden van het academiejaar is een **snelle, systematische en efficiënte feedback** nodig, evenals aandacht voor de studiehouding en de studievaardigheid.<sup>10</sup> Dit zijn in eerste instantie taken voor de dienst **Studieadvies** en voor de zelfstudiecentra en studietrajectbegeleiders. Zowel de dienst Studieadvies als de zelfstudiecentra proberen studenten zo goed mogelijk te begeleiden. Deze aanpak is evenwel volledig afhankelijk van de stappen die de student zelf zet. Het is dus aangewezen een meer directe opvolging te organiseren aan de universiteit en het onderwijzend personeel daarover te sensibiliseren en op te leiden. Aangezien ze de eerste link vormen met de studenten, is het noodzakelijk dat ze de bestaande initiatieven en diensten zeer goed kennen. Aanbevolen wordt om (a) het doorverwijzen van studenten vroeger en systematischer te organiseren. Best worden reeds evaluatiemomenten ingebouwd tijdens het eerste semester van eerste bachelor, dus nog voor de eerste semesterexamens (kan via één opleidingsonderdeel in overleg met opleidingsraad; docenten en assistenten + studietrajectbegeleider moeten dan autoriteit aanwenden om studenten door te verwijzen naar één coördinerende instantie (bvb. Studieadvies), die vervolgens diagnosticeert, zelf begeleidt of doorverwijst naar specifieke diensten bvb. Zelfstudiecentra, faalangstverhelping .... ; (b) de assistenten en professoren, die les geven aan eerste bachelorstudenten, zeer goed op de hoogte te brengen van het aanbod aan hulpverlening bij studieproblemen en van de organisatie van het doorverwijzen. Dit kan best gebeuren via een geconcentreerd en verplicht bij te wonen briefingmoment (engagement decanen noodzakelijk), begeleid door een gebruiksvriendelijke publicatie voor assistenten en docenten. Zij zijn er immers niet om een diagnose te maken, wel om problemen te onderkennen en studenten aan te sporen tot het zoeken van meer specifieke begeleiding en hulp.

#### **5.4.4. Ondersteuning studenten- en andere verenigingen.**

*Ondersteuning van de studentenkring HLB, van niet-studentikoze multiculturele kringen, van kring internationale studenten.*

Alle initiatieven van verenigingen die diversiteit promoten aan de Vrije Universiteit Brussel dienen logistiek ondersteund. Alle aan de Vrije Universiteit Brussel actieve verenigingen dienen aangesproken en aangespoord om hun werking (meer) open te stellen naar de betrokken doelgroepen. Dit dient te leiden tot een permanente dialoog met de verschillende verenigingen.

#### **5.4.5. Onderwijsinhoud**

*Interculturalisatie van cursusinhouden; cursus 'interculturele communicatie'; databank expanding horizons; gastleerstoel Diversiteit; interuniversitaire Master/Master na Master Diversiteit; diversiteit in lerarenopleiding; credits voor diversiteitsvaardigheden; onderzoek en onderwijs rond het thema " maatschappelijke positie van holebi's"*

Het 'interculturaliseren' van het personeelsbestand moet gepaard gaan met een interculturalisatie van de studie-inhouden, teneinde de herkenbaarheid te verhogen en de eigenheid van studenten effectief te waarderen. Bovendien worden alle studenten, ook studenten die niet participeren in internationale uitwisseling, hierdoor beter voorbereid op de multiculturele realiteit.

---

<sup>10</sup> zie Drop outonderzoek,op.cit.

Dit kan onder verschillende vormen: (a) door binnen de bestaande cursussen de geschiedenis en de bijdragen van de doelgroepen te beklemtonen die traditioneel buiten beschouwing worden gelaten; (b) door bestaande vakken en initiatieven rond multiculturaliteit en interculturalisatie te ontwikkelen en uit te breiden; (c) door het organiseren van cursussen ‘interculturele communicatie’ voor personeel en studenten, (d) door uitwisselingen te organiseren met docenten uit andere landen, etnische groepen,.... Dergelijke docenten fungeren eveneens als rolmodellen gezien de zeer homogene samenstelling van ons academisch personeelsbestand (veelal mannelijk, quasi uitsluitend blank).

Hierbij moet niet uit het niets worden vertrokken: er bestaat reeds een databank (“Expanding Horizons”) die een overzicht biedt van alle cursussen in Europa waarin het concept etniciteit gebruikt wordt. Docenten kunnen hierin verschillende voorbeelden en mogelijkheden vinden om (gender en) etniciteit te incorporeren in hun vakgebied.

De eis voor meer niet-eurocentrische cursussen werd in het verleden ook al geformuleerd door Visitatiecommissies en door verschillende vakgroepen werd daar al rekening mee gehouden bij vernieuwingen van het curriculum (vb. vakgroep Geschiedenis). Deze aandacht dient ook meer expliciet aanwezig te zijn in de lerarenopleidingen.

Zoals eerder voorgesteld kan het aanleren van deze vaardigheden in de lerarenopleiding gehonoreerd worden met bvb. credits. Een student die participeert aan het project taalremediëring of Brutus (zie supra) kan dan een bestaand vak vervangen via deze activiteit en zo de credits verdienen die aan het vak waren toegekend. De doelstelling van het te vervangen vak blijft daarmee behouden.

Volgens buitenlands onderzoek m.b.t. de positie van vrouwen aan de universiteit is het oprichten van gastleerstoelen ter bevordering van het benoemen van vrouwen/allochtonen etc. in hogere functies zeer efficiënt. Het oprichten van een **gastleerstoel Diversiteit**, die jaarlijks zou kunnen ingenomen worden door wisselende experten/vertegenwoordigers van de resp. doelgroepen, zou in een eerste fase aan deze behoeften tegemoet komen.

Nu biedt de universiteit wel een cursus ‘Inleiding tot de Vrouwen-/genderstudies’ aan en een verdergezette cursus ‘Gender en politiek’ maar deze worden op vrijwillige basis gegeven en werden achteraf ingeschreven in de opdracht van de ZAP-leden. Een gastleerstoel Diversiteit of een andere vorm van onderwijsaanbod over diversiteit kan een verlengstuk zijn voor deze cursussen en kan ook zorgen voor onderwijsmatige ondersteuning van Diversiteit. Op korte termijn dient dus beslist te worden over een onderwijsinitiatief en over de formule (gastleerstoel dan wel interuniversitaire Ma of ManaMa).

De onderzoeksmatige ondersteuning van de gastleerstoel kan gebeuren via het Centrum voor Vrouwenstudies, dat in mei 2005 reeds een naamsverandering doorvoerde tot een ‘Centrum voor Vrouwenstudies en Diversiteitsonderzoek’ omdat het centrum de facto reeds betrokken is bij Diversiteitsprojecten en gender theoretisch steeds meer ingebed wordt in diversiteit. De Vrije Universiteit Brussel -experten op het vlak van Diversiteit dienen in de toekomst bij het beheer van het CVRS betrokken te worden. Binnen dit kader kan o.m. meer onderzoek rond de maatschappelijke positie van holebi’s gestimuleerd worden zodat deze wetenschappelijke achterstand wordt ingelopen.

#### 5.4.6. Varia

Het voorstel van de allochtone studenten om in de faculteit Rechten de *groepen van studenten voor het bijwonen van de practica* te *mixen* (i.pl.v. samenstelling op alfabetische basis) werd reeds georganiseerd met het faculteitsecretariaat en zal vanaf september 2005 toegepast worden.

## **5.5. Maatregelen ter bevordering van een meer diverse uitstroom**

### **5.5.1. Opvolging Alumni**

#### *Onderzoek naar arbeidsmarktervaringen alumni*

Over onze alumni in het algemeen en alumni behorend tot onze doelgroepen is zeer weinig geweten. Hier is een taak weggelegd voor de diensten van de vicerector Studentenzaken, waar een personeelslid is aangeworven om de alumni op te volgen. Dankzij gericht onderzoek naar hun ervaringen op de arbeidsmarkt kunnen we afgestudeerden uit de doelgroepen bij voorbaat wapenen .

### **5.5.2. Voorbereiding op de arbeidsmarkt**

#### *Cursussen solliciteren voor laatstejaars; alumni pool.*

Discriminatie, gebrek aan netwerken en aan informele contacten...zorgen er o.m. voor dat allochtone /sociaal achtergestelde afgestudeerden moeilijker aan een job geraken dan afgestudeerden met veel sociaal kapitaal.

Laatstejaars kunnen cursussen aangeboden worden om zich voor te bereiden op sollicitatietesten en gesprekken.

Concreet kan aan ‘Outplacement voor universiteitsverlaters’ gedaan worden via uitbouw van een databank met afgestudeerde studenten (‘alumnipool’) op het niveau van de associatie: op deze manier kunnen vacatures voor hogeschoolden gericht worden verspreid.

Bij de internationale studenten stellen we naar het einde van hun studies onzekerheid vast. Velen zijn angstig om terug te keren en ze stellen zich vragen bij de meerwaarde van hun studie. Ook zij dienen begeleid te worden via outplacement zodat hun uitstroom wordt bevorderd en ze hun academische en interculturele ervaringen beter kunnen valoriseren.

### **5.5.3. Promotie academische loopbaan**

#### *Allochtone studenten coachen naar academische carrière*

De aanwezigheid van allochtone academici draagt bij tot een interculturalisatie van onderzoek en opleiding. Zoals reeds in de inleiding uiteengezet werd, is dit van vitaal belang voor de kwaliteit van de universiteit op termijn. Allochtone studenten met goede resultaten worden dan ook best **gestimuleerd tot het starten van een academische carrière**. Tegelijkertijd moeten de professoren aandacht krijgen voor doorstroming van allochtonen in het academisch korps.

De maatregelen die recent werden genomen i.v.m. de doctoraatsbegeleiding (intensief coachen door de promotoren en wetenschappelijke commissie) kunnen bijdragen tot het beter begeleiden in dit proces van mannen, vrouwen, allochtonen en autochtonen (zie verder)

## 5.6. **De overheid**

De universitaire overheid dient ook op te treden als drukkingsgroep t.a.v. de andere overheden om aspecten/problemen van diversiteit aan te kaarten. Hier wordt bvb. gedacht aan permanente aandacht voor het studietoelagesysteem, dialoog met OCMW's indien problemen over leefloon etc. worden gesignaleerd, dialoog met omliggende gemeenten over beschikbaarheid van goedkope koten, wegwerken van discriminatie in verhuur van koten, veiligheid in de kotenbuurten etc.

## 5.7. **Maatregelen ter bevordering van een meer divers personeelsbestand**

### 5.7.1. **Werving en selectie**

*Alumnipool (zie hoger); minimum aandeel vrouwen (1/3) in aanwervingscommissies; streefcijfers; Inclusie van de doelgroep holebi's in het personeelsbeleid*

Op het niveau van het personeel werd reeds gestart met de uitwerking van het VESOC-actieplan, een specifiek personeelsbeleid dat tot doel heeft de aanwezigheid van allochtonen en vrouwen in het personeelsbestand op te drijven. In het kinderdagverblijf werd eveneens een goed uitgewerkt intercultureel personeelsbeleid opgestart. Tot nu toe is het aandeel van allochtone personeelsleden aan de Vrije Universiteit Brussel zeer klein en geconcentreerd op de laagste administratieve en technische niveaus. Om de doelmatigheid van het beleid te evalueren, zal voor ieder nieuw intredend personeelslid een uitgebreide registratie gemaakt worden, waarbij dezelfde identificatiecriteria zullen gehanteerd worden als voor de allochtone studenten.

In het VESOC-actieplan werd de wijze van aanwerving reeds bijgestuurd door voor de verspreiding van vacatures samen te werken met allochtone organisaties. Een extern bureau heeft een doorlichting gemaakt van de huidige selectiesystemen van ATP om te onderzoeken welke extra maatregelen nog dienen genomen om de vacatures tot bij de allochtone doelgroepen te laten doordringen. Deze aanbevelingen worden eerstdaags geëvalueerd en geïmplementeerd.

In **aanwervingscommissies** voor academisch personeel dienen voldoende vrouwen te zetelen en naarmate allochtonen doorstromen naar het academisch personeel ook voldoende allochtonen. Een minimum van 1/3-2/3 samenstelling qua sekse dient op korte termijn nagestreefd. Nu wordt vaak geargumenteed dat er te weinig vrouwen zijn van de betreffende graden om deze commissies te be'mannen', waardoor steeds dezelfde vrouwen zouden moeten zetelen, die dan op termijn overbevraagd zouden worden. Een oplossing is dat bij gebrek aan voldoende vrouwen (bvb. 1/3) gezocht wordt in aanverwante vakgroepen, en/of in andere universiteiten.

Er dient meer aandacht besteed aan geformaliseerde sollicitatieprocedures bij aanwervingen (en bevorderingen) van het AAP-ZAP. De uiteenlopende gewoonten en regels van de faculteiten zorgen er de facto voor dat aanwervingscommissies nog te veel als informele 'ons-kent-ons' netwerken ageren.

## 5.7.2. Loopbaanbegeleiding en –ondersteuning

*Loopbaancursussen en loopbaanplanning; managementcursussen; voldoende vrouwen in promotiecommissies; expliciteren taken bij aanstelling; Betere regeling van vervanging bij ouderschaps,- zwangerschaps,- en zorgverlof voor alle medewerkers; flexibele werktijden en reflectie over werkduur en prestatienormen; zorg voor goede academische en materiële omkadering AP, uitgroei banen voor oudere ZAP-pers; formele regels bij aanduiden leden commissies; uitbreiding kinderopvang; aanbieden diensten voor strijken en poetsen.*

- Loopbaancursussen en loopbaanplanning cfr. begeleiding doctorandi/ae
  - Allerlei **cursussen** om kennis en vaardigheden voor hogere (bestuurlijke) functies op te doen: een academicus wordt enkel opgeleid tot het voeren van onderzoek en recenter ook tot het geven van onderwijs. Nochtans bestaat een steeds groeiend gedeelte van de dagdagelijkse opdracht van professoren uit het management van onderzoek, het uitbouwen van netwerken etc.. Daartoe is geen opleiding voorzien. Het volgen van deze cursussen om dergelijke bestuur- en managementvaardigheden te ontwikkelen zou kunnen ingeschreven worden in de promotievoorwaarden.
  - Analoog aan de aanstellingscommissies moeten ook de **promotiecommissies** voldoende (minimum 1/3) vrouwelijke leden tellen
  - Aanbevolen wordt eveneens om bij de aanstelling een **precieze takenlijst** te voegen, gebaseerd op haalbaarheid en redelijkheid. Eveneens dient verduidelijkt wat de wetenschapper mag verwachten aan begeleiding. (Hiermee wordt ondertussen al rekening gehouden: wat van een ‘goede’ promotor verwacht wordt, werd precies omschreven en er is sinds 2004-2005 een ombudspersoon voor doctorandi/ae.) Het jaarlijks begeleiden van doctorandi door de doctoraatscommissie en het jaarlijks evalueren van de resultaten en problemen door deze commissie dient veralgemeend te worden in alle faculteiten.
  - Voor begeleiders (ZAP) wordt aanbevolen cursussen supervisie in te lassen en hen ook te beoordelen op hun kwaliteit en inzet als begeleider. Deze opdrachten dienen ook gewaardeerd te worden in het academisch dossier.
  
  - Het automatisch aanstellen van een mentor/coach (ZAP-lid dat niet de promotor is van het betreffende personeelslid)) om een beginnend AAP-lid (bij te staan met raad, toegang tot netwerken etc., kan een belangrijke ondersteuning vormen voor de academische loopbaan van jonge academici.
  
  - Betere regeling van vervanging bij ouderschaps,- zwangerschaps- en zorgverlof voor alle medewerkers (bvb. mogelijkheid tot opschorting van alle projecten wegens ziekte of zwangerschap of zorgverlof voor duur van max. 1 jaar) Dit is nog steeds niet het geval voor bvb. de FWO-medewerkers op een onderzoeksproject. Ook voor ZAP-personeel is niet voorzien in vervanging bij bevallingsverlof of ziekte.
- Flexibele werktijden: in sommige diensten dienen academici op het bureau te werken, in andere wordt combinatie van thuiswerk en werk op de universiteit toegepast. In dit verband kan men zich ook bezinnen over wat als een ‘normale’ werkweek wordt gezien, over hoe voltijdse beschikbaarheid wordt geïnterpreteerd, of vergaderingen ’s avonds echt moeten, of les ’s avonds aan werkstudenten gewoon verder in het curriculum van professoren kan ingeschreven worden zonder vermindering van andere lessen, of examens /les/deliberaties op zaterdag moeten, wat als een 'normale' werkweek geldt....

Aangepaste vereisten qua publicatieritme: stellen van minima en rekening houden met volledige opdracht van AAP/ZAP. Bezinnen over en werken aan de beoordelingscriteria (prestatienormen aangepast aan normale werkweek cfr.supra)

Aanbevolen is geen korte aanstellingen te doen, het geïsoleerd werken te doorbreken (feedback en samenwerking voorzien in bvb. centra, vakgroepen, vooral voor beginnende wetenschappers en die hoogleraren, die dat verzorgen, hiervoor belonen), te voorzien in uitgroebanen voor oudere hoogleraren, waardoor jongere (vrouwelijke) wetenschappers een deel kunnen overnemen en zo ingroeien en ZAP-personeel in het algemeen een minder omvangrijk takenpakket toebedelen.

- Commissies en organen, waarin ZAP-leden zetelen, moeten duidelijker aangeven hoe men lid wordt en welke hun taken zijn om belangstelling los te weken en een informele, besloten wijze van aanduiden te counteren.

- Zorgtaken van mannen en vrouwen kunnen verlicht worden door het aanbieden van allerhande diensten (strijkdienst, poetsdienst...) via de Vrije Universiteit Brussel bvb. via jobstudenten.

- Zie ook coachen van onderzoekers, assistenten, ZAPpers (cfr supra)

- De oprichting van meldpunten discriminatie en ongewenste intimiteiten is al gebeurd. Cfr. vertrouwenspersonen

### 5.7.3. Her- en bijscholing

*Uitbreiden aanbod specifieke opleidingen; bevorderen van deskundigheid inzake diversiteit aan de Vrije Universiteit Brussel en ter beschikking stellen van correcte informatie voor diversiteitdoelgroepen*

Voor alle personeelsleden dient het aanbod aan specifieke opleidingen uitgebreid te worden: deze kunnen zowel bestaan uit taalcursussen (bvb. om alloctonen met minder Nederlandse taalbeheersing/internationale studenten of buitenlands personeel zonder kennis van het Nederlands toe te laten beter te functioneren aan de Vrije Universiteit Brussel) als uit cursussen interculturele communicatie (reeds opgestart), omgang met diversiteit etc. Aangezien de ervaring leert dat de groepen die men wil bereiken, het sterkst afwezig blijven, kan overwogen worden de cursussen te verplichten (bvb. afhankelijk maken van instroom/promotie van volgen van bepaalde cursussen) en/of te integreren in de onthaalweek. De onthaalweek kan zo eveneens gebruikt worden voor sensibilisering rond diversiteit.

Het bevorderen van de deskundigheid t.b.v. holebi's van welzijnswerkers, sociale begeleiders en medische diensten aan de Vrije Universiteit Brussel en ter beschikking stellen van de correcte informatie voor holebi's: aansporen dat welzijnswerkers, personen die werken op de sociale dienst en op de medische dienst hun deskundigheid t.o.v. hun holebi-cliënten en -patiënten vergroten. De betreffende diensten dienen te beschikken over de nodige informatie.

### 5.7.4. Streefcijfers

*Gebruik van streefcijfers voorbereiden via Equalbevraging*

Er kunnen eveneens streefcijfers gesteld worden, verbonden aan bepaalde termijnen. Aan het bereiken van deze streefcijfers kunnen beloningen worden verbonden in de vorm van extra-

werkingsmiddelen, extra-kader etc. ...Dergelijke streefcijfers moeten uiteraard realistisch zijn en dienen vastgelegd te worden na analyse van de personeelsstructuur en afgestudeerden en van de loopbaanremmende factoren en in overleg met de facultaire overheden. (Hiermee wordt aangesloten bij het beleidsplan van de huidige minister van Onderwijs dat voorziet in een koppeling van de toekomstige financiering van de universiteiten met het bereiken van een meer divers studenten- en personeelsbestand.)

Hoe dan ook, streefcijfers vormen pas een optie als er adequate gegevens beschikbaar zijn (jaarlijkse bevraging die voorbereid wordt via het Equalproject ; deze moet zowel peilen naar de stand van zaken als naar de perceptie van beleid en naar de lacunes).

## **5.8. Communicatie**

*Optimalisatie interne en externe communicatie; herdenken formule diversiteitsweek; meld- en informatiepunt holebi@vub.ac.be; Pride Guide voor holebi's aan de Vrije Universiteit Brussel.*

Op beide campussen dient de interne en externe communicatie geoptimaliseerd, ter bevordering van de visibiliteit van de doelgroepen en van diversiteit. De universiteitscampus dient naar Belgische en internationale studenten en personeelsleden gepromoot als een open campus, waar de andere welkom is en een plaats heeft.

Zeker holebi's hebben behoefte aan een duidelijk gearticuleerd seksueel diversiteitsklimaat. Sensibilisatie en informatie moet een groot aandeel van de Diversiteitsactie uitmaken.

Acties:

- communicatie rond bestaande diversiteit en werking via Academos, website, e-brief, agenda, faculteitsecretariaten, affichering, folders...
- aanmaak en verspreiding van flyer (forum en beleid) dient jaarlijks herhaald
- website aanpassen voor slechtzienden
- website/folders in het Engels vertalen
- Consequent gebruik van terminologie in alle Vrije Universiteit Brussel -documenten.
- Een focusgroep dient op regelmatige tijdstippen en vooraf het materiaal te screenen. Het Divforum is in mei al begonnen met de screening van alle documenten die studenten ter beschikking krijgen –doel: alle documenten screenen tegen augustus .
  
- De Week van de diversiteit dient een centraal punt te blijven in de sensibilisering, maar de ervaring van 2005 noopt tot het herdenken van de formule. Opgestarte concrete actie: in mei wordt door het Divforum een werkgroep opgericht die tegen eind juni een voorstel van activiteit zal ontwikkelen, de datum zal vastleggen, partners zal zoeken binnen en buiten de universiteit, de financiering zal evalueren (voorstel: open campusdag samen met infodag)...
  
- De bestaande voorzieningen dienen beter gecommuniceerd (zie ook supra) . Vb. Pride Guide voor holebi's aan de Vrije Universiteit Brussel: het uitgeven van een brochure waarin de Vrije Universiteit Brussel zijn holebi-studenten en -personeelsleden verwelkomt en het thema plaatst in het kader van het diversiteitsbeleid. De Pride Guide geeft toelichting bij de dienstverlening waarop holebi's beroep kunnen doen en geeft informatie ter bevordering van holebi-welzijn.
  
- Meld- en informatiepunt holebi@vub.ac.be: het mogelijk maken dat studenten en personeelsleden informatie kunnen opvragen m.b.t. holebiseksualiteit, dat ze raad kunnen



vragen in geval van persoonlijke problemen en dat ze melding kunnen maken van gevallen van discriminatie en problemen van homofobie.

- Elektronisch forum voor internationale studenten en onderzoekers: een soort ‘who is who’ waar internationale studenten en onderzoekers zich kunnen registreren en elkaar leren kennen.

- Jaarlijks rapport over werking Diversiteitsforum en plannen voor het daaropvolgende jaar zullen aan de rector worden aangeboden en nadien gecommuniceerd worden.

## **5.9.      *Oprichting van een trefpunt Diversiteit***

Zowel de allochtone/multiculturele kringen als de HLB-studenten, internationale studenten en personeel, ... hebben behoefte aan een sociaal trefpunt, een ontmoetingsplaats –essentieel op een universiteitscampus waar inclusieve diversiteit als doel geldt- op een duidelijk zichtbare plek op de campus. Deze ruimte op de campus kan tegelijk het uithangbord worden van de initiatieven van het Diversiteitsbeleid zoals trefpunt voor het BRUTUS-project, zetel voor de cursussen Academisch Nederlands, plaats waar workshops worden georganiseerd ...