

Geachte dames, heren ministers
Geachte dames, heren volksvertegenwoordigers

Hartelijk dank voor de antwoorden die wij van sommigen van jullie mochten ontvangen naar aanleiding van ons onderstaand schrijven.

Behoudens de intentie om onze zienswijze mee te nemen in het debat, waarvoor dank, werd ook toelichting gevraagd over onze stelling dat het vooropgestelde meld- en opvolgpunt best niet overkoepelend met andere sectoren zou georganiseerd worden. We lichten dit graag nog iets omstandiger toe dan initieel verwoord.

Zoals al aangegeven, menen we dat de universitaire context complex en specifiek is

1. Het juridisch kader waarbinnen de arbeidsrelaties zich afspelen is bijzonder complex. Het vergt eigenlijk heel wat ervaring om het samenspel van de vele reglementeringen te doorgronden. Zo bijvoorbeeld is KU Leuven (net zoals VUB) een 'sui generis' rechtspersoon, wat zich dan ook vertaalt in een vermenging van privé en overheidsregelgeving, ook in de arbeidsrechtelijke context. Zo bijvoorbeeld brengt de huidige Grondwettelijke visie omtrent de bevoegdheid voor "Onderwijs" (met name "Vlaamse bevoegdheid, ook voor arbeidsrecht zolang de federale wetgeving niet vervangen is") een constante dansoefening op de koord met zich mee.

2. KU Leuven (maar bij uitbreiding geldt dat ook voor andere Vlaamse universiteiten) is een monsterbedrijf met meer dan 15.000 medewerkers (jobstudenten meegerekend) bij KU Leuven als **Universiteit** (Onderwijs, Onderzoek en maatschappelijke dienstverlening) en nog eens meer dan 10.000 werknemers in het KU Leuven **Universitaire ziekenhuis**, met heel veel verschillende activiteiten, onderworpen aan veel interne en externe regelgeving. De activiteiten van de Universiteit strekken zich dus zeer breed uit (o.a. studenten en doctorandi begeleiden, maar ook nucleaire faciliteiten, dierproeven, een eigen schrijnwerkerij of metaalafdeling beheren, huisvesting voor studenten organiseren, enz...).

3. Ook traditie speelt nog steeds een belangrijke rol, waarvan de jaarlijkse stoet van de togati een beeld bij uitstek is dat bij iedereen blijft hangen. In die categorie past ook het vermelden van de soms nog feodale structuur: faculteiten, departementen, onderzoeksgroepen, afdelingen, al te vaak nog geleid als echte baronieën die geen of weinig instructies dulden van elkaar of sturing vanuit een centraal gezag.

4. Universiteiten worden gekenmerkt door interne specifieke onderlinge relaties die zich niet op dezelfde manier in andere bedrijven of in andere sectoren manifesteren.

We denken bijvoorbeeld aan een diversiteit in statuten (ook op het zwaar concurrentiële carrièrepad naar het 'hoogleraar-schap' en dus ook het 'promotorschap') telkens met eigen bepalingen en eventuele bijhorende beperkingen. Aan KU Leuven alleen al spreekt men bv. van:

- ATP, AAP, BAP, ZAP, OP (Integratiekader), ATP (Integratiekader), Contractuelen;
- (ZAP) docenten, hoofddocenten, hoogleraar en gewoon hoogleraar;
- (AAP) assistent, praktijkassistent, doctor-assistent;
- (BAP) wetenschappelijk medewerker, onderzoekskader, doctoraatsbursaal, postdoctoraatsbursaal, gastprofessor, vrijwillig wetenschappelijk medewerker, gedetacheerd navorser, bijzonder navorser, plaatsvervanger;

...

Wanneer de *finaliteit* het behalen van een diploma (studenten) of het behalen van een graad (doctoraatsstudenten) is, kan men gerust spreken van een dubbele machtsverhouding.

De recent in de pers gesignaleerde misbruiken spelen zich vaak in deze context af

Het wel of niet halen van een diploma, kraakt of maakt een student. Wanneer een promotor niet doet wat een promotor hoort te doen (educatief project), is het bijna onmogelijk om dit aan te kaarten; de specifieke expertise waarbinnen een doctoraatsproefschrift kadert, maakt dat wijzigen van promotor binnen eenzelfde expertisedomein bijna onmogelijk is, al zeker niet binnen dezelfde instelling. Het huidige doctoraatsreglement voorziet niet expliciet dat een PhD-student een probleem kan aankaarten en een wijziging van promotor kan vragen. De PhD-student blijkt meestal ook volledig afhankelijk van de financiering bekomen door de promotor.

De braindrain van doctoraatsstudenten die het op een lopen zetten en ontmoedigd de academische wereld verlaten, is groot en wordt niet opgevolgd binnen onze instelling.

We kunnen niet anders dan vaststellen dat de filters in het traject naar een hoogleraar- functie aan onze instelling, niet op ethisch handelen gericht zijn, niet op vaardigheden om het '*pedagogisch project*' en educatieve relaties op een correcte manier in te vullen en ook niet op HR-vaardigheden. Academische excellentie wordt hier duidelijk te eng bemeten.

De remediëring

Ook – en vooral – de grote aantallen proffen die het wél goed doen en even bezorgd zijn over het gedrag van die enkele collega's staven de idee dat het pad naar de oplossing zich op twee vlakken situeert.

1. Het formuleren van **een gedragscode** met een nultolerantie op heel wat punten (zoals in tal van buitenlandse universiteiten): een docent hoort niet te verschijnen op kotfeestjes, een docent hoort geen hotelkamer te boeken samen met een doctoraatsstudente. Gecombineerd met een vernieuwend werkend **tuchtbeleid/reglement** (een rector die het "beleid" uitstippelt kan niet tegelijk tuchtoverheid zijn; een mogelijkheid voorzien tot voorlopige maatregelen in het belang van melder/slachtoffer, andere medewerkers én de vermeende dader; garanties inbouwen voor een "swift justice" maar ook voor een correct verloop).

En uiteraard mag in een democratische samenleving de academische vrijheid absoluut niet ter discussie mag staan.

2. Dit gecombineerd met **een veilige en gegarandeerd onafhankelijke omgeving** waarbinnen een melder en een slachtoffer terecht kan: het **voorgestelde externe meld- en opvolgpunt**.

Opgemerkt moet worden dat het bestaande "interne vertrouwensnetwerk" (de KU Leuven vertaling voor de verplichtingen uit de Codex Welzijn op het Werk) en de mogelijkheid zich te beroepen op de externe preventiedienst (mogelijkheden die niet door iedereen als veilig en gegarandeerd onafhankelijk ervaren worden) niet overbodig worden en – zij het te beperkte – nuttige pistes (kunnen) blijven.

Het meld- en opvolgpunt vereist wel dat de melder zeer snel in de juiste deskundige omgeving terecht moet kunnen om geholpen te worden. In het kader van grensoverschrijdend gedrag, blijft het drempelgevoel ongetwijfeld aanwezig; dat moet snel kunnen weggenomen worden. Het gevoel van (h)erkenning bij de gesprekspartner voor de specifieke situatie, draagt hiertoe bij.

Koudwatervrees?

Het is onze overtuiging dat er koudwatervrees aanwezig is bij de beleidsorganen van de universiteiten. Hoewel de concrete procedure/actie binnen de eigen instelling kan plaatsvinden, toch is het in het belang van iedere betrokkene dat de correcte behandeling van een melding/dossier in het kader van grensoverschrijdend gedrag gefaciliteerd wordt door een extern en deskundig orgaan.

Steeds tot verdere toelichting bereid.
Oprechte Hoogachting,

Peter Maertens,
fractievoorzitter ACLVB KU Leuven namens de voltallige fractie.