

1. **Extern en onafhankelijk meldpunt: de externe preventiedienst.** Een extern en onafhankelijk meldpunt is nodig, maar op zich niet voldoende. Er moet ook de garantie zijn dat er iets gebeurt met meldingen. De welzijnswet geeft een externe preventiedienst middelen om het bestuur tot actie te verplichten: geef naast personeel ook studenten de mogelijkheid om rechtstreeks naar die externe preventiedienst te stappen, en maak bovendien ook actief en breed bekend hoe men dit in de praktijk kan doen.

Als vakbond steunen we de vraag van slachtoffers naar een extern en onafhankelijk meldpunt. Alleen is dat niet voldoende: er moeten ook garanties zijn dat meldingen bij dat meldpunt ook leiden tot concrete acties van het bestuur. Wij willen daarom dat dit externe meldpunt voor personeel én studenten er komt bij de externe preventiedienst die de Welzijnswet nu reeds voorziet.

Waarom is dat belangrijk? Ten eerste: die diensten worden wettelijk beschermd tegen invloeden door de overheid of de werkgever, en bieden garanties op vertrouwelijkheid. Denk daarbij aan de recente zaak De Pauw: omwille van de wettelijke bescherming van het beroepsgeheim van de preventieadviseur kon De Pauw geen inzage krijgen in de “enveloppe” met meldingen over zijn gedrag. Die absolute vertrouwelijkheid kan geen enkel ander intern of extern orgaan bieden.

Bovendien heeft een preventiedienst, in tegenstelling tot een nieuw op te richten orgaan, vergaande wettelijke mogelijkheden om het bestuur te verplichten om actie te ondernemen wanneer ze problemen vaststellen, en om de inspectiediensten van de overheid in te schakelen wanneer de werkgever geen of onvoldoende maatregelen neemt. Indien het universiteitsbestuur in gebreke blijft, riskeert zij volgens de Welzijnswet zelfs strafrechtelijke vervolging. Gelet op de beperkte reactie van het universiteitsbestuur op klachten in het verleden, lijkt dit ons een noodzakelijke stok achter de deur.

Wij stellen dan ook voor om naast personeel ook studenten rechtstreeks toegang te geven tot die externe preventiedienst: zowel om in totale vertrouwelijkheid de problemen te bespreken met een vertrouwensfiguur, maar ook om ondersteuning te krijgen bij formele procedures. De preventieadviseur kan er op toe zien dat er ook écht iets gebeurt met die klachten binnen de universiteit.

Verder is het ruim onvoldoende dat het bestuur zich beperkt tot een mededeling dat deze procedures en mogelijkheden reeds bestaan voor personeelsleden. Deze moeten proactief en breed bekend worden gemaakt onder alle personeelsleden en studenten, samen met alle nodige praktische informatie hoe slachtoffers hiervan gebruik kunnen maken. Dit alles moet op een heldere en zichtbare manier worden gecommuniceerd en periodiek worden herhaald.

2. **Verbeteringen aan het tuchtreglement: leg de beslissing over het instellen van procedures niet langer bij rector of vicerector. Informeer slachtoffers over alle stappen van de procedure.**

De tuchtreglementen voor personeel en studenten aan de UGent werden recent gewijzigd, en sterk verbeterd. Zo werd de ons-kent-ons-cultuur doorbroken door de beroepsorganen paritair samen te stellen. Toch blijven er nog steeds een aantal elementen aanwezig die tekort schieten. Zo is de beslissing om al dan niet tot een tuchtprocedure over te gaan een individuele beslissing van de

rector: leg dit rechtstreeks bij een paritair tuchtorgaan dat specifiek deze beoordeling over de opstart van een tuchtprocedure als opdracht heeft, zodat deze beslissing los staat van de universiteitstop. Informeer slachtoffers over alle stappen van de procedure.

3. **Betere ondersteuning en opvolging slachtoffers:** zorg voor betere begeleiding en ondersteuning van slachtoffers: mentale ondersteuning, maar ook hulp bij de lopende procedures. Informeer hen over de genomen stappen, en bescherm hen tegen represailles

Zorg er voor dat slachtoffers vanaf de eerste melding een goede en betrouwbare ondersteuning krijgen. Draag zorg voor hun mentaal welzijn, maar maak hen ook wegwijs in de wirwar aan lopende procedures. Informeer hen correct en tijdig over alle genomen stappen, en zorg ervoor dat ze effectief beschermd worden tegen mogelijke represailles of negatieve gevolgen voor hun carrière.

Geef slachtoffers een eenvoudige manier om in beroep te gaan tegen de beslissing van het bestuur om bepaalde preventieve maatregelen al dan niet te nemen, wanneer zij vaststellen dat deze maatregelen geen of onvoldoende effect hebben. Ondersteun slachtoffers en moedig hen aan om gebruik te maken van deze mogelijkheid wanneer zij dit nodig achten, en zorg voor een onmiddellijke bijsturing van de aanpak zodat de problemen effectief worden opgelost.

4. **Versterk de statuten van junior onderzoekers:** zorg eindelijk voor een échte rechtspositieregeling voor bursalen, zodat ook zij kunnen rekenen op betere sociale bescherming. Maak komaf met de goedkope nepstatuten die vooral voor buitenlandse onderzoekers een probleem zijn

Eén van de grote problemen is de stuitende ongelijkheid in de statuten tussen jonge onderzoekers (meestal bursalen) en hun leidinggevend (proffen). Het bursaalstatuut is in België niet wettelijk omschreven, en maakt dat bursalen bijzonder kwetsbaar zijn bij problemen. De vakbonden in het hoger onderwijs vragen al sinds 2010 een échte rechtspositieregeling voor bursalen, maar de universiteitsbesturen werken dit tegen. Maak hier eindelijk werk van: geef bursalen de wettelijke bescherming die ze verdienen. Specifieke aandacht moet er ook zijn voor buitenlandse onderzoekers: nog steeds werken veel buitenlandse collega's in onzekere en precaire statuten, waarbij ze vaak veel minder betaald worden dan hun Belgische collega's. Dit maakt dat ze nog eens extra afhankelijk zijn van hun leidinggevend, en maakt hen extra kwetsbaar. Maak een einde aan deze discriminatie.

5. **Een veilige werkplek voor iedereen, nood aan informatie en vorming:** beperk de afhankelijkheid van promotoren en leidinggevend, en doorbreek de zwijgcultuur. Spreek mensen aan op ongepast gedrag, ongeacht hun positie of invloed, en stel een duidelijke deontologische code op. Zorg voor een cultuuromslag

Zorg ervoor dat jonge onderzoekers minder afhankelijk zijn van promotoren en leidinggevend, bijvoorbeeld door te maken dat de HR-aspecten van hun job (tewerkstelling, verlof, welzijn,...) worden opgevolgd door iemand anders dan hun promotor die hen inhoudelijk bijstaat bij hun doctoraat. Breng onderzoekers meer in contact met elkaar, zodat ze ook leren welk gedrag normaal is en wanneer gedrag ongepast is. Doorbreek de zwijgcultuur, bescherm mensen die zich uitspreken

tegen ongepast gedrag. Maak leidinggevend en diegene die ongepast gedrag negeren evenzeer verantwoordelijk als diegene die het gedrag stelt. Werk doelbewust aan een cultuuromslag die een einde stelt aan de normalisering van problematisch gedrag: geef groepen waar dit gedrag zich vaak stelt voldoende opvolging en begeleiding om hieraan te werken.

Het is ook nodig om duidelijkere afspraken te maken over wat kan en wat niet kan aan de UGent. Elk personeelslid en elke student moet op de hoogte worden gebracht van die deontologische verwachtingen.

Geef in het bijzonder ook aan buitenlandse collega's bij hun start aan UGent proactief heldere en volledige informatie over hun rechten tijdens hun verblijf in België, in het bijzonder ook hun rechten ten aanzien van hun promotor, over de manier waarop zij deze rechten kunnen afdwingen, en hoe zij zo nodig beschermd zijn tegen represailles indien zij dit zouden doen.

De UGent is een educatieve instelling met een sterke maatschappelijke opdracht. Dit betekent dat invloedrijke medewerkers en leidinggevend extra voorzichtig en zorgzaam moeten zijn in hun gedrag tegenover studenten en medewerkers. Elk personeelslid en elke student moet precies weten waar men terecht kan bij vragen, of wanneer men het slachtoffer wordt van ongepast gedrag.

6. **Minder competitieve -en meer basisfinanciering voor het hoger onderwijs:**
stop de afhankelijkheid van externe, competitieve financiering en de
keiharde concurrentie tussen academici. Meer middelen voor degelijk
onderwijs en onderzoek, én ondersteuning van onderzoekers.

Onze onderzoeksfinanciering is voor een groot stuk gebaseerd op externe, competitieve onderzoeksfinanciering. Veel van die financieringskanalen zijn ook zwaar ondergefinancierd. Dit zorgt voor een keiharde concurrentie tussen instelling én tussen individuele onderzoekers: geen goede basis voor een samenwerking op basis van wederzijds vertrouwen en respect. Bovendien maakt het instellingen en onderzoeksgroepen sterk afhankelijk van onderzoekers die makkelijk aan externe financiering komen: zij komen vaak weg met wangedrag en gesjoemel. Wij pleiten voor meer publieke middelen voor het hoger onderwijs. Daarmee moet een hogere en zekerdere basisfinanciering voor onderzoekers worden gegarandeerd. Dit kan de interne competitie afremmen, en zorgen voor meer stimulansen tot samenwerking. Een betere ondersteuning kan ook helpen om professoren te ontstressen en hen meer tijd en rust te geven om zorgzaam om te gaan met medewerkers.