



**Aanbevelingen voor de invoering  
van een mensenrechtentoets aan de Vlaamse universiteiten**

*Rapport van de ad hoc VLIR-werkgroep Mensenrechten  
23 oktober 2019*

Preambule .....	1
Hoofdstuk 1. Begrippenkader.....	2
Hoofdstuk 2. Situering: de mensenrechtentoets aan de vijf Vlaamse universiteiten .....	3
Hoofdstuk 3. Mensenrechten in een notendop .....	5
3.1. Wat zijn mensenrechten eigenlijk? .....	5
3.2. Mensenrechten en universiteiten: wat moet elke universiteit en haar medewerkers weten over mensenrechten? .....	6
Hoofdstuk 4. Toepassingsgebied, verantwoordelijkheden en fasering .....	9
4.1. Op welke vormen van samenwerking is de mensenrechtentoets van toepassing? .....	9
4.2. Welke aspecten van de samenwerking worden getoetst aan de mensenrechten?.....	11
4.3. Wie voert de mensenrechtentoets uit en wanneer? .....	13
4.4. Uit welke fasen bestaat de mensenrechtentoets?.....	14
4.4.a. 'Screening' aan de hand van informatie en een 'knipperlichtendiagram' .....	14
4.4.b. 'Scoping' door het CMR binnen de universiteiten .....	15
4.4.c. Gevolgen van de mensenrechtentoets .....	15
4.4.d. Voorbeelden ter duiding van de verschillende fasen in de mensenrechtentoets .....	16
Hoofdstuk 5. 'Screening': het knipperlichtendiagram voor onderzoekers en medewerkers .....	19
5.1. Bronnen en criteria voor 'screening' .....	19
5.2. Knipperlichtendiagram .....	20
Hoofdstuk 6. 'Scoping' door het Contactpunt Mensenrechten en de mogelijke gevolgen .....	22
6.1. 'Scoping': wat en hoe?.....	22
6.2. Gevolgen voor de universiteiten en hun medewerkers .....	23
Hoofdstuk 7. Adviezen aan de centrale diensten van de universiteiten in verband met de mensenrechtentoets .....	25
7.1. Achtergrond .....	25
7.2. Adviezen aan de centrale diensten van de universiteiten .....	25

7.3. Contactpersonen .....	26
<b>Hoofdstuk 8. Voorstellen voor de verdere uitrol van een mensenrechtenbeleid .....</b>	<b>27</b>
<b>Hoofdstuk 9. Voorstellen voor de opdracht van de permanente werkgroep</b>	
<b>Mensenrechten .....</b>	<b>29</b>
Bijlage 1. Proeve van inleidende tekst om de mensenrechtentoets aan te kondigen aan onderzoekers en medewerkers .....	30

## Preambule

De universiteiten vormen de bakermat voor academisch onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Deze universiteiten zijn de laatste jaren uitgegroeid tot één van de grootste werkgevers waar internationalisering eerder de regel dan de uitzondering is geworden. Die internationalisering wordt steeds belangrijker en uit zich onder meer op het vlak van uitwisseling van staf en studenten, bijdragen tot capaciteitsopbouw in het Zuiden, internationale netwerkvorming, bundeling van onderzoekscapaciteit en grensoverschrijdende onderzoekssamenwerking. Universiteiten zijn ook vrijhavens waar studenten zich tot kritische burgers kunnen ontwikkelen en onderzoekers zich in academische vrijheid kunnen buigen over fundamentele vraagstukken, toegepast wetenschappelijk onderzoek en valorisatie. Het respecteren van mensenrechten is inherent verbonden aan de maatschappelijke opdracht. De Vlaamse universiteiten engageren zich uitdrukkelijk om een eigen mensenrechtenbeleid te ontwikkelen en hierin een voortrekkersrol te spelen. De steeds complexer wordende en meer internationale omgeving waarin deze instellingen opereren zorgt voor de nood aan meer houvast i.v.m. mensenrechten voor de 32.700 onderzoekers en medewerkers (VLIR, 2018) die verbonden zijn aan de Vlaamse universiteiten.

De vraagstukken waar academici mee zitten, zijn niet eigen aan één universiteit en zelfs niet aan de universitaire wereld op zich toe te schrijven. Het zijn dagelijkse vraagstukken waar ook andere onderwijs- en onderzoeksinstituten en bedrijven mee geconfronteerd worden. De mensenrechtentoets vormt een belangrijk hulpmiddel om deze vragen te helpen beantwoorden. Hij werd uitgewerkt door een ad hoc Werkgroep Mensenrechten, ingesteld door de VLIR-Raad in januari 2018, en samengesteld uit experts mensenrechten van de Vlaamse universiteiten.

Onderhavige mensenrechtentoets is een vorm van zelfregulering door en voor de Vlaamse universiteiten. Hij moet gelezen worden als een gemeenschappelijk, doch niet bindend richtsnoer, dat de Vlaamse universiteiten toelaat om hun instellingsspecifiek mensenrechtenbeleid verder vorm te geven. Als algemeen beginsel engageren de Vlaamse universiteiten zich om het respect voor de mensenrechten als vaste toetssteen te gebruiken in hun internationale werking.

## Hoofdstuk 1. Begrippenkader

*Werkgroep:* Dit is de ad hoc-werkgroep Mensenrechten die in januari 2018 in de schoot van de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) werd opgericht om te bekijken op welke manier de rol van de vijf universiteiten inzake mensenrechten nog daadkrachtiger kan opgenomen worden in de maatschappij en hoe elke medewerker hierbij ondersteund kan worden.

*Mensenrechtentoets:* Als uitgangspunt wordt aan alle onderzoekers en medewerkers van de Vlaamse universiteiten expliciet gevraagd om bewust en kritisch na te denken wanneer een project, onderzoek of samenwerking wordt opgestart met één of meerdere partner(s), zowel uit het universitaire als het niet-universitaire domein. De mensenrechtentoets biedt een evaluatiekader dat wordt toegepast op alle mogelijke samenwerkingen (onderzoek, onderwijs en dienstverlening) die ze wensen op te starten (of te verlengen) en waarbij ze niet op voorhand weten of de partner en/of de geplande activiteiten al dan niet, direct of indirect, de mensenrechten schendt. Daarom slaat de mensenrechtentoets zowel op de partners als op de activiteiten.

*Contactpunt Mensenrechten (CMR):* Dit is het contactpunt binnen elke universiteit waar onderzoekers en medewerkers terecht kunnen met vragen over de mensenrechtentoets, het mensenrechtenbeleid aan hun instelling en mogelijke mensenrechtenschendingen in nieuwe of lopende contracten. De concrete invulling hiervan is volledig door de instelling te kiezen. Wel wordt aangeraden dat de medewerkers van dit contactpunt over genoeg achtergrondkennis inzake mensenrechten beschikken of voldoende worden ondersteund door experts in mensenrechten.

## Hoofdstuk 2. Situering: de mensenrechtentoets aan de vijf Vlaamse universiteiten

De universiteiten vormen de bakermat voor academisch onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening. Deze universiteiten zijn de laatste jaren uitgegroeid tot één van de grootste werkgevers waar internationalisering eerder de regel dan de uitzondering is geworden. Die internationalisering wordt steeds belangrijker en uit zich onder meer op het vlak van uitwisseling van staf en studenten, bijdragen tot capaciteitsopbouw in het Zuiden, internationale netwerkvorming, bundeling van onderzoekscapaciteit en grensoverschrijdende onderzoekssamenwerking. Universiteiten zijn ook vrijhavens waar studenten zich tot kritische burgers kunnen ontwikkelen en onderzoekers zich in academische vrijheid kunnen buigen over fundamentele vraagstukken, toegepast wetenschappelijk onderzoek en valorisatie. Het respecteren van mensenrechten is inherent verbonden aan de maatschappelijke opdracht. De Vlaamse universiteiten engageren zich uitdrukkelijk om een eigen mensenrechtenbeleid te ontwikkelen en hierin een voortrekkersrol te spelen. De steeds complexer wordende en meer internationale omgeving waarin deze instellingen opereren zorgt voor de nood aan meer houvast i.v.m. mensenrechten voor de 32.700 onderzoekers en medewerkers (VLIR, 2018) die verbonden zijn aan de Vlaamse universiteiten.

De rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten, verenigd in VLIR, hebben afgesproken om werk te maken van een mensenrechtenbeleid en zo een voortrekkersrol te spelen. Ze wensen een mensenrechtenbeleid uit te stippelen dat gericht is op de positieve impact die universiteiten kunnen hebben op hun partners, partnerlanden en de brede maatschappij.

De vraagstukken waar academici mee zitten, zijn niet eigen aan één universiteit en zelfs niet aan de universitaire wereld op zich toe te schrijven. Het zijn dagelijkse vraagstukken waar ook andere onderwijs- en onderzoeksinstellingen en bedrijven mee geconfronteerd worden. De universiteitsbesturen hopen met deze mensenrechtentoets inspirerend te zijn voor andere organisaties en individuen.

In de schoot van VLIR werd hiervoor de ad hoc-werkgroep Mensenrechten opgericht waarin professoren en beleidsmedewerkers, gespecialiseerd op het vlak van mensenrechten en ethiek, samenwerken om te bekijken op welke manier de rol van de vijf universiteiten inzake mensenrechten nog daadkrachtiger kan opgenomen worden in de maatschappij en hoe elke medewerker hierbij ondersteund kan worden. Het gaat hierbij om een vorm van zelfregulering door de universiteiten.

De werkgroep heeft aangegeven dat bredere en diepere sensibilisering belangrijk is, maar dat dit niet volstaat. Er zijn ook praktische instrumenten nodig om de collega's in de academische wereld te ondersteunen. Een belangrijk hulpinstrument hierbij is de mensenrechtentoets op het niveau van elke universiteit. De werkgroep heeft hiervoor inspiratie gezocht in de bestaande instrumenten en ontwikkelingen inzake mensenrechten, zowel nationaal als internationaal. Er blijken echter weinig vergelijkbare toetsen en richtlijnen te bestaan in het buitenland. Bijgevolg heeft de werkgroep zelf een mensenrechtentoets ontwikkeld en hierbij nuttig gebruik kunnen maken van de ervaringen die sinds enkele jaren zijn opgedaan aan de Universiteit Gent, zowel voor het opstellen van de richtsnoeren inzake mensenrechten als de procedurele en praktische uitwerking ervan.

Concreet werden de volgende zaken uitgewerkt:

1. De voorliggende situering
2. Mensenrechten in een notendop: overzicht geschiedenis, rechtsgronden en toepassingsgebied

3. Toepassingsgebied, verantwoordelijkheden en fasering van de mensenrechtentoets
4. Adviezen aan de centrale diensten van de universiteiten: de uitrol van de mensenrechtentoets
5. Voorstellen naar verdere uitrol
6. Voorstellen voor de opdracht van een permanente VLIR-werkgroep Mensenrechten

Deze eerste denkoefening vereist een actualisering op gezette tijdstippen, zodat ze de vinger aan de pols kan houden van de snelle nationale en internationale ontwikkelingen. Alle commentaren en suggesties in dit verband zijn zeer welkom en kunnen bezorgd worden aan het VLIR-secretariaat. De rectoren hebben principieel beslist dat de ad hoc werkgroep een permanente werkgroep Mensenrechten wordt waarin de komende jaren zal besproken worden hoe het mensenrechtenbeleid aan de diverse Vlaamse universiteiten verloopt, welke afspraken er gemaakt werden en verder kunnen gemaakt worden alsook waar nog ondersteuning kan geboden worden. Er wordt verwacht dat de mensenrechtentoets meestal vlot zal verlopen en geen probleem zal vormen voor onderzoekers en medewerkers. In uitzonderlijke gevallen kunnen problemen of vraagstukken opduiken. Het is aan de werkgroep om dergelijke, eventueel overkoepelende, gevallen te bespreken en een advies over te formuleren.

Naast het wat en waarom van de toets worden ook voorstellen gedaan voor een verdere uitrol van de toetsprocedure. Al deze richtsnoeren en instrumenten zijn bedoeld als handvaten voor de centrale diensten/universiteitsbesturen om een eigen mensenrechtenbeleid uit te werken. Het is niet de bedoeling om de planlast voor onderzoekers of medewerkers te verhogen of om nieuwe administratieve processen te ontwikkelen. Om te voorkomen dat het mensenrechtenbeleid of de mensenrechtentoets worden gezien als een bijkomende administratieve procedure wordt aanbevolen om gebruik te maken van bestaande structuren en bestaande processen.

### ***Samenstelling van de ad hoc VLIR-werkgroep Mensenrechten:***

Leden:

- Stephan Parmentier (KU Leuven) – voorzitter
- Eva Brems (UGent)
- Dylan Couck (VVS) – waarnemer
- Koen Lemmens (KU Leuven)
- Ann Peters (UHasselt)
- Stefaan Smis (VUB)
- Sonja Snacken (VUB)
- Jan Theunis (UHasselt) – vervangen door Stijn Smet (UHasselt)
- Stef Vandeginste (UAntwerpen)
- Wouter Vandenhole (UAntwerpen)
- Andries Verspeeten (UGent)

Leden van de VLIR-werkgroep Wetenschap, ethiek en integriteit:

- Marianne De Voecht (UAntwerpen)
- Hanne Elsen (UHasselt)
- Inge Lerouge (KU Leuven)
- Stefanie Van der Burght (UGent)
- Audrey Van Scharen (VUB) – vervangen door John Pearson (VUB)

Secretariaat VLIR:

- Steven Van Luchene – in september 2018 vervangen door Aurora Geerts

Verwerking van de mensenrechtentoets op VLIR-niveau: Aurora Geerts en Els Titeca

## Hoofdstuk 3. Mensenrechten in een notendop

We starten met een kort overzicht van de mensenrechten: waaruit bestaat hun eigenheid, en wat moet elke medewerker van een universiteit over mensenrechten weten?

### 3.1. Wat zijn mensenrechten eigenlijk?

Mensenrechten zijn fundamentele rechten waarover elke mens beschikt. Het zijn basisrechten die men nodig heeft om als persoon een menswaardig leven te leiden. Mensenrechten verschillen van gewone rechten en andere regels op een aantal belangrijke punten:

- Ten eerste zijn ze *algemeen*, in de zin dat ze voor elke persoon gelden, en dus zonder discriminatie, bijvoorbeeld op basis van geslacht, huidskleur, ras, godsdienstige overtuiging, of rijkdom, moeten worden toegepast;
- Verder zijn ze *universeel*, dat wil zeggen dat ze in alle landen en regio's van de wereld, ongeacht de politieke, sociale, culturele en religieuze tradities, moeten gelden;
- Ook zijn ze *ondeelbaar*, in de zin dat alle mensenrechten met elkaar verbonden zijn en dat er tussen hen geen hiërarchie bestaat;
- Tot slot zijn mensenrechten *onvervreemdbaar*, wat wil zeggen dat ze niet kunnen worden afgenomen.

Uit deze kenmerken volgt dat mensenrechten fundamenteleler zijn dan gewone rechten en andere regels die op burgers van toepassing zijn, en dat ze daarom *a priori* voorrang krijgen. Dat betekent echter niet dat mensenrechten altijd absoluut of onbeperkt zijn, de meeste zijn integendeel relatief van aard. Zo kunnen ze worden beperkt in naam van de bescherming van de rechten van anderen, of van het algemeen belang. Dergelijke beperkingen moeten echter altijd een wettelijke basis hebben, en mogen niet verder gaan dan nodig. Daar houden rechtscolleges toezicht over. Zo betekent de vrije meningsuiting bijvoorbeeld niet dat je altijd mag zeggen of schrijven wat je wil. Wetgeving kan hier grenzen aan stellen, zodat je bijvoorbeeld de privacy van anderen moet respecteren, of niet mag oproepen tot haat of geweld. Een klein aantal mensenrechten, waaronder het verbod van foltering en onmenselijke behandeling en het verbod van slavernij, zijn wel absoluut. Van zodra een behandeling onder die kwalificatie valt, maakt ze dan ook een schending uit.

#### Hoe zijn mensenrechten tot stand gekomen: een kort overzicht van een lange historiek

zie ook: <https://www.amnesty.nl/encyclopedie/geschiedenis-van-de-mensenrechten> en <https://www.humanrights.com/what-are-human-rights/brief-history>

Mensenrechten kennen een lange geschiedenis. Maar de Verlichting van de 18e eeuw en het moderne denken over geschreven recht en natuurrecht hebben een cruciale rol gespeeld in de evolutie naar de huidige invulling ervan.

Ook andere gebeurtenissen en tradities hebben een bijdrage tot het concept van de mensenrechten geleverd. In alle culturen ontstonden er namelijk normen en waarden die het leven en de bescherming van de persoon moesten garanderen om te voorkomen dat men in een chaos zou vervallen. Heel oude teksten zoals de Codex van Hammurabi, de Tien Geboden, of de Cyrus Cilinder omvatten beginselen die verband houden met de huidige mensenrechten. Godsdienstige en filosofische stromingen gaven er een theoretische of metafysische invulling aan en de geschiedenis van de staatsvorming en de evolutie naar democratische bestuursvormen droegen bij tot het verfijnen van de politieke grondslag van mensenrechten zoals blijkt uit talrijke teksten. De Magna Carta (1215), de Blijde Inkomst (1356),



de Amerikaanse Onafhankelijkheidsverklaring (1776) en de Franse Verklaring van de Rechten van de Mens en Burger (1789) zijn hiervan enkele voorbeelden.

Naar aanleiding van de gruweldaden van de Tweede Wereldoorlog kreeg het verhaal van mensenrechten een nieuwe wending. De internationale gemeenschap kreeg via de Verenigde Naties (opgericht in 1945) een bevoegdheid om zich voor mensenrechten in te zetten met als gevolg dat mensenrechten naast een nationale erkenning ook van een internationale en regionale bescherming kunnen genieten, onder meer door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.

### 3.2. **Mensenrechten en universiteiten: wat moet elke universiteit en haar medewerkers weten over mensenrechten?**

Ondanks de gemeenschappelijke kenmerken van mensenrechten, bestaan er ook onderscheiden tussen verschillende types van mensenrechten, die samenhangen met hun ontstaansgeschiedenis. Over het algemeen maakt men een onderscheid tussen drie grote types of categorieën van mensenrechten:

- Vooreerst bestaan er burger- en politieke rechten: het zijn de klassieke vrijheden en grondrechten, zoals het recht op leven, het recht op vrije meningsuiting of het recht niet gediscrimineerd te worden;
- Verder zijn er de economische, sociale en culturele rechten: deze rechten hebben veelal betrekking op sociale en economische rechtvaardigheid zoals het recht op onderwijs, het recht op gezondheid of het recht op gelijk loon voor gelijk werk;
- Solidariteitsrechten zijn, in tegenstelling tot de twee eerdere categorieën mensenrechten die individueel zijn, doorgaans collectief van aard en zijn veel recenter als mensenrechten erkend; het gaat hier om rechten zoals het recht op ontwikkeling, het recht op een gezond leefmilieu of het zelfbeschikkingsrecht van volkeren.

Daarnaast is het van belang om te weten dat mensenrechten worden beschermd op drie verschillende niveaus:

- het nationale niveau (de staat en zijn onderdelen, vb. de federale en deelstatelijke entiteiten in België);
- het regionale niveau (de tussenstatelijke samenwerking in één regio of continent, vb. in Europa), door middel van regionale verdragen;
- en het mondiale niveau (de wereldwijde samenwerking tussen staten, vb. in het kader van de Verenigde Naties), door middel van internationale verdragen.

De mensenrechten opgenomen in regionale en internationale teksten worden beschouwd als minimumstandaarden die aangevuld en verbreed kunnen worden door nationale wetgeving. De meeste ervan zijn neergelegd in internationale verdragen die juridisch bindend zijn voor die staten die zich aan de standaarden en de controlemechanismen onderworpen hebben (*hard law* of hard recht). Daarnaast bestaan nog talrijke aanbevelingen en richtlijnen die niet strikt juridisch bindend zijn maar toch vaak minstens een morele en politieke betekenis bezitten (*soft law* of zacht recht).

#### **Welke zijn de voornaamste juridische instrumenten inzake mensenrechten?**

(zie ook de 9-talige website van de University of Minnesota Human Rights Library: <http://hrlibrary.umn.edu>)

Op het mondiale vlak van de **Verenigde Naties** zijn vooral de volgende juridische instrumenten van belang (zie ook:

<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/UniversalHumanRightsInstruments.aspx>)

- de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948)
- het Genocideverdrag (1948)
- het Internationaal Verdrag inzake Burger- en Politieke Rechten (1966)
- het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966)
- het Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Rassendiscriminatie (1965)
- het Verdrag inzake de Uitbanning van alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (1979)
- het Verdrag tegen Foltering en Andere Wrede, Onmenselijke en Onterende Behandeling of Bestrafing (1984)
- het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989)
- het Verdrag voor de Bescherming van Werkende Migranten en hun Familie (1990)
- het Verdrag inzake Rechten van Personen met een Handicap (2006)
- het Verdrag inzake de Bescherming van alle Personen tegen Gedwongen Verdwijningen (2006)

Op het Europese continent bestaan twee grote regionale organisaties, de **Raad van Europa** en de **Europese Unie**, die beide belangrijke juridische instrumenten aangenomen hebben (zie ook: <https://www.coe.int/en/web/portal/home> en [https://europa.eu/european-union/topics/human-rights\\_en](https://europa.eu/european-union/topics/human-rights_en)):

- het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (1950)
- het (Herzien) Europees Sociaal Handvest (1996)
- het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (2000)

In het kader van de regionale **Organisatie van Amerikaanse Staten** kennen we vooral (zie ook: [http://oas.org/en/topics/human\\_rights.asp](http://oas.org/en/topics/human_rights.asp)):

- de Amerikaanse Verklaring inzake Rechten en Plichten van de Mens (1948)
- het Amerikaans Verdrag voor Mensenrechten (1965)

En in het kader van de **Afrikaanse Unie** bestaat als belangrijkste instrument (zie ook: <https://au.int/en/organs/cj>):

- het Afrikaans Handvest inzake Mensen- en Volkenrechten (1980)

Verder is er nog de **Organisatie voor Islamitische Samenwerking** (zie ook: [www.oic-oci.org](http://www.oic-oci.org)) met:

- de Verklaring van Caïro van de Mensenrechten in de Islam (1990)

Het valt op te merken dat het grote Aziatische continent geen alomvattende regionale organisatie herbergt, en dus geen regionale instrumenten voor de mensenrechten kent; de mensenrechten in Azië worden dus beschermd ofwel op het nationale vlak van de afzonderlijke landen, ofwel op het mondiale vlak (vooral van de Verenigde Naties). Wel bestaat er de Verklaring van de Mensenrechten van de **ASEAN** landen (2012), die de promotie van de mensenrechten in Zuid-Oost-Azië nastreeft (<https://asean.org/asean-human-rights-declaration>).

Tot slot is nog een belangrijke evolutie inzake mensenrechten te melden. Uit het korte historische overzicht kwam duidelijk naar voren dat mensenrechten oorspronkelijk zijn ontwikkeld om de relaties tussen de overheid en het individu op een andere manier te gaan regelen. Deze zogenaamde 'verticale dimensie' van de mensenrechten uit zich in de plicht van de overheid om de mensenrechten te respecteren, beschermen en realiseren. Men spreekt van negatieve en positieve verplichtingen van de overheid naargelang de mate van betrokkenheid van de overheid. Individuen zijn de

rechthebbenden en kunnen, wanneer de overheid de mensenrechten schendt, bij nationale hoven en rechtbanken of voor internationale of regionale instanties beroep aantekenen tegen de staat.

De laatste jaren worden steeds meer andere, vooral niet-statelijke, actoren in de samenleving gevraagd een rol te spelen in het mensenrechtenverhaal. Van nationale bedrijven en multinationale ondernemingen, vakbonden, professionele organisaties, en niet-gouvernementele organisaties in het algemeen, wordt verwacht dat ze ook een verantwoordelijkheid opnemen om zo de mensenrechtenbescherming effectiever te maken. Deze 'horizontale dimensie' van de mensenrechten wint snel aan belang en tal van juridisch bindende en niet-bindende instrumenten zijn in die zin uitgevaardigd. Sommige universiteiten en academische instellingen zijn niet-statelijke actoren van wie verwacht wordt dat ze zich actief inzetten om de mensenrechten binnen hun instellingen en in hun contacten met externe partners te beschermen en bevorderen. Onderhavige mensenrechtentoets heeft betrekking op universitaire samenwerkingen en kadert dus vooral in het verhaal van de 'horizontale bescherming van de mensenrechten'.

## Hoofdstuk 4. Toepassingsgebied, verantwoordelijkheden en fasering

In dit onderdeel bekijken we onder welke voorwaarden de mensenrechtentoets van toepassing is en welke aspecten worden getoetst. Ook overlopen we de verantwoordelijkheden voor de mensenrechtentoets binnen de universiteiten en de verschillende fasen van deze toets.

### 4.1. Op welke vormen van samenwerking is de mensenrechtentoets van toepassing?

Voorgesteld wordt om de mensenrechtentoets toe te passen op vormen van samenwerking die de individuele Vlaamse universiteiten van plan zijn aan te gaan met externe (universitaire en niet-universitaire) partners. Hiermee is ook duidelijk dat het niet de bedoeling is de mensenrechtentoets toe te passen op het niveau van een land of een regime, maar enkel op het niveau van potentiële en actuele partners en activiteiten binnen de universitaire samenwerking.

**Een eerste aanbeveling behelst het toepassingsgebied van de systematische mensenrechtentoets:** ze bestaat erin dat elke Vlaamse universiteit zich engageert om op systematische wijze een mensenrechtentoets uit te voeren (zie het kader hieronder voor enkele concrete voorbeelden). Men dient bij dit zelf opgelegde engagement met het volgende rekening te houden:

- Het gaat enkel om samenwerkingen die worden afgesloten met een document dat *door de universiteit als instelling wordt ondertekend, ofwel door een centrale dienst ofwel door één van haar afdelingen* (aangezien deze handtekening de verantwoordelijkheid van de hele instelling met zich brengt).
- De mensenrechtentoets is gericht op *nieuwe samenwerkingen en op de hernieuwing van lopende samenwerkingen*, binnen één of meerdere van de drie klassieke domeinen van de academische opdracht, namelijk onderzoek, onderwijs, en dienstverlening.
- Het gaat om een samenwerking die de instelling wenst te ontwikkelen met *een of meerdere externe partners*, zowel universitaire partners (zowel de centrale universiteit als decentrale eenheden die deel uitmaken van de universiteit) als niet-universitaire partners (zowel niet-universitaire instellingen voor onderzoek, onderwijs, en dienstverlening, als instellingen en organisaties uit de publieke sector, zoals ministeries, leger, politie, parket, etc., en uit de private sector, zoals bedrijven, niet-gouvernementele organisaties, etc.), in bilaterale of multilaterale vormen van samenwerking.
- De samenwerkingen zullen ontplooid worden op het *nationale vlak* (met Belgische partners of Belgische financiering) *en/of* op het *internationale vlak* (met niet-Belgische partners of niet-Belgische financiering); het is nooit de bedoeling een land of een regime te beoordelen, enkel de specifieke partnerinstelling.

**Voorbeelden van samenwerking waarop de systematische mensenrechtentoets van toepassing is (deze lijst is niet exhaustief):**

- een Vlaamse universiteit wenst een 'joint PhD' overeenkomst te sluiten met een andere universitaire instelling (nationaal of internationaal), of een bestaande overeenkomst te verlengen;
- een onderzoeker aan een Vlaamse universiteit overweegt een onderzoeksproject op te starten met een of meerdere partners (nationaal en/of internationaal; universitair en/of niet-universitair);
- een faculteit van een Vlaamse universiteit wenst een uitwisselingsakkoord te sluiten met een faculteit aan een andere universitaire instelling (nationaal of internationaal) voor de uitwisseling van studenten;

- een medewerker van een Vlaamse universiteit overweegt een project tot capaciteitsopbouw te starten met een of meerdere niet-universitaire partners (nationaal en/of internationaal), of dat project te verlengen;
- een onderzoeker of onderzoeksgroep aan een Vlaamse universiteit wordt uitgenodigd om toe te treden tot een internationaal consortium met het oog op aanvraag van projectfinanciering voor onderzoek;
- een faculteit van een Vlaamse universiteit overweegt in samenwerking met andere universitaire instellingen (nationaal en/of internationaal) een gezamenlijke masteropleiding op te starten.

Het engagement van de Vlaamse universiteiten houdt in dat de mensenrechtentoets in bovenstaande situaties wordt toegepast, aangezien telkens:

- 1) de samenwerking wordt geformaliseerd in een overeenkomst die een Vlaamse universiteit bindt; **en**
- 2) een samenwerking wordt overwogen of opgestart inzake onderzoek, onderwijs en/of dienstverlening.

Daarnaast kan een universiteit ook beslissen om, aanvullend aan de systematische mensenrechtentoets, andere samenwerkingsverbanden aan een toets te onderwerpen, bijvoorbeeld wanneer gewijzigde omstandigheden bij een partner hiertoe aanleiding geven (bijv. een regimewijziging of beleidswissel waarop door die partner ingespeeld wordt met praktijken die niet conform de mensenrechten zijn). Deze toets kan in volgende gevallen worden toegepast:

- Op *overeenkomsten met universitaire of niet-universitaire partners die momenteel lopende zijn*: het blijft van belang om dergelijke samenwerking ook te 'monitoren' doorheen de tijd, waarbij men telkens hiervoor een concrete aanleiding bestaat, een nieuwe risicoanalyse uitvoert om eventuele problemen met de partners of de activiteiten vroeg genoeg te kunnen detecteren en bij te sturen.
- Eens de *samenwerkingen zijn afgelopen*, kunnen deze ook retroactief worden geëvalueerd ('ex post'), met het oog op detectie van problemen achteraf en mogelijke lessen voor de toekomst. Deze vinden het best plaats op het niveau waar de meeste informatie over de activiteiten en partners beschikbaar is, in het merendeel der gevallen dus op het niveau van de lokale onderzoeks- of onderwijseenheid of van de individuele medewerkers; in uitzonderlijke omstandigheden kan deze fase zich situeren op een hoger universitair niveau, bijvoorbeeld in het geval van samenwerkingen die centraal werden afgesloten.
- Op overeenkomsten met externe partners (binnenlands en/of buitenlands) *die goederen of diensten aanleveren* aan de universiteit (sub-contracten). In dit geval kunnen de universiteiten zich beperken tot een toetsing van de medecontractant zelf, of ook diens bevoorradingsketen (*supply chain*) onder de loep nemen.
- Op de activiteiten die universiteiten uitoefenen *zonder medewerking van externe partners*. In dit geval kunnen de universiteiten verder reflecteren over de mensenrechtelijke implicaties van dergelijke activiteiten.
- Op specifieke vormen van samenwerking met externe partners waarvoor *geen formele overeenkomst* wordt gesloten.

**Voorbeelden van samenwerking die bij uitbreiding ook getoetst kunnen worden (deze lijst is niet exhaustief):**

- een professor aan een Vlaamse universiteit nodigt een nationale of internationale collega uit voor het geven van een of meerdere gastcolleges, of wordt zelf uitgenodigd naar het buitenland;
- een onderzoeker aan een Vlaamse universiteit nodigt nationale of internationale collega's uit voor deelname aan een congres, of wordt door hen uitgenodigd;

- een promotor van een doctorandus/a aan een Vlaamse universiteit nodigt nationale of internationale collega's uit om te zetelen in een doctoraatsjury of als co-promotoren op te treden, of wordt zelf uitgenodigd om deze posities op zich te nemen;
- een faculteit aan een Vlaamse universiteit sluit een overeenkomst met een cateringbedrijf voor het verzorgen van catering tijdens vergaderingen, congressen en feestelijkheden.

Strikt genomen hoeft de mensenrechtentoets niet te worden toegepast in bovenstaande situaties, aangezien het gaat om activiteiten:

- 1) waarvoor geen overeenkomst op universitair niveau wordt gesloten; of
- 2) die niet behoren tot de klassieke academische opdrachten van onderzoek, onderwijs en dienstverlening.

Hoewel deze gevallen niet onder het toepassingsgebied van de systematische mensenrechtentoets vallen, kunnen universiteiten er niettemin zélf voor kiezen de toets optioneel uit te voeren of hem zelfs in een aantal gevallen te systematiseren binnen hun instelling (vb. sluiten van een overeenkomst met een bewakingsfirma). Bovendien behoort het tot de academische vrijheid van elke medewerker om de mensenrechtentoets toe te passen wanneer zij/hij de beslissingsverantwoordelijkheid draagt (vb. internationale collega's uitnodigen voor deelname aan een congres).

#### 4.2. Welke aspecten van de samenwerking worden getoetst aan de mensenrechten?

Een volgende vraag betreft de precieze aspecten die zullen worden getoetst met het oog op het voorkomen of ontdekken van schendingen of het risico op schendingen van de mensenrechten.

**De tweede aanbeveling behelst de aspecten van de samenwerking die worden getoetst:** ze bepaalt dat de mensenrechtentoets minimaal slaat op de volgende twee aspecten (zie het kader hieronder voor concrete voorbeelden):

- Enerzijds op de *partner(s) met wie men samenwerkt*: in dit geval gaat men na of de partner(s) zich schuldig maakt/maken en/of in het verleden heeft/hebben schuldig gemaakt aan zware en/of systematische schendingen van de mensenrechten; het betreft dus een inschatting van de risico's op schendingen van de mensenrechten, steeds op basis van de kennis waarover men op dat ogenblik beschikt; voor dit aspect geldt dat de toetsende instantie niet van alle feiten op de hoogte kan zijn en dat er in de meeste gevallen geen reden tot bezorgdheid is; toch is het aangewezen zich te informeren over het verleden (*track record*) van de partner(s); volgens deze derde richtlijn wordt een partner slechts 'problematisch' indien de mensenrechtenschendingen 'zwaar' en/of 'systematisch' zijn (samen maken ze het begrip 'ernstige schendingen van de mensenrechten' uit): zware schendingen hebben betrekking op de aard van de inbreuken (vb. zware aantastingen van de fysieke en psychische integriteit van individuen en groepen); systematische schendingen zijn schendingen die meermaals voorkomen, waardoor ze niet langer als occasioneel kunnen worden beschouwd, maar men redelijkerwijze mag aannemen dat ze inherent zijn aan een vaste praktijk of een bepaald beleid bij de partner. De inschatting van deze aspecten omvat een zekere beoordelingsmarge en wordt dus best op een consequente manier doorgevoerd door de bevoegde persoon of het bevoegde contactpunt (cfr. infra).
- Anderzijds op *de activiteiten van de samenwerking*: hierbij gaat het om de mate waarin de activiteiten van de samenwerkingsovereenkomst aanleiding zouden kunnen geven tot schendingen van de mensenrechten; ook hier betreft het een inschatting van de risico's op schendingen van de mensenrechten, steeds op basis van de kennis waarover men op dat ogenblik beschikt, maar in dit geval is de toetsende instantie nauw betrokken bij de geplande activiteiten en in principe dus goed op de hoogte.

### **Voorbeelden van problematische partners:**

- universitaire partners die systematisch discrimineren tegen bepaalde personen op basis van hun geslacht, etniciteit, politieke overtuiging, nationaliteit, godsdienst, etc. bijvoorbeeld door hen de toegang tot de universiteit te ontzeggen;
- universitaire partners die regelmatig medewerkers ontslaan omwille van kritiek die deze uiten op het beleid van de overheid;
- universitaire partners waarvan het veiligheidspersoneel betogende studenten met buitensporig geweld tegemoet treedt (al dan niet met de dood tot gevolg);
- niet-universitaire partners die systematisch weigeren hun medewerkers een, naar lokale normen, eerlijke verloning toe te kennen voor geleverd werk (binnen of buiten de voorgenomen samenwerking);
- partners die statelijke actoren zijn, zoals leger, politie, gevangenissen, van wie is aangetoond dat ze momenteel ernstige mensenrechtenschendingen begaan of in het verleden hebben begaan (vb. het neerslaan van betogingen met buitensporig geweld, opsluiten van minderheden in 'heropvoedingskampen', folteren van terreurverdachten, verdrijven en uitmoorden van minderheidsgroepen);
- universitaire of niet-universitaire partners die actief bijdragen tot ernstige mensenrechtenschendingen begaan door een nationale overheid; deze partners ondersteunen de overheid bijvoorbeeld bij:
  - de uitbating van detentiecentra waarin vluchtelingen in onmenselijke omstandigheden en/of voor onbeperkte duur worden vastgehouden;
  - de onrechtmatige vernieling van woningen in het kader van infrastructuurprojecten of ter onderdrukking van een deel van de bevolking;
  - de drastische afbouw van gezondheidszorg in reeds achtergestelde delen van een land;
  - het opzetten van folterprogramma's voor terrorismeverdachten;
  - het organiseren van doodseskaders in een 'war on drugs';
  - het verplicht steriliseren van bepaalde groepen van personen (vb. personen met een functiebeperking of Roma);
  - het testen van experimentele geneesmiddelen op een verarmd deel van de bevolking.

Samenwerking met bovenstaande partners moet zonder meer het voorwerp zijn van kritische reflectie en evaluatie, aangezien zij op zware en/of systematische wijze de mensenrechten schenden. Dit geldt ongeacht de activiteiten die in samenwerking met de partner zouden worden uitgevoerd. Met andere woorden, zelfs indien de voorziene activiteiten op geen enkele wijze verband houden met de mensenrechtenschendingen in kwestie, is het partnerschap problematisch.

### **Voorbeelden van problematische activiteiten in het kader van de samenwerking:**

- activiteiten waarvoor kinder-, dwang- of slavenarbeid wordt gebruikt door de partner(s);
- activiteiten die een ongeoorloofde discriminatie inhouden, bijvoorbeeld een uitwisselingsakkoord of een 'joint PhD' akkoord die niet openstaan voor bepaalde categorieën van personen op basis van hun geslacht, etniciteit, godsdienst, nationaliteit, etc., zonder dat hiervoor gegronde objectieve redenen (vb. 'positieve discriminatie') worden gegeven;
- activiteiten met schadelijke neveneffecten, bijvoorbeeld de beschadiging of vernieling van gronden en/of culturele eigendommen van inheemse volkeren.

Bovenstaande activiteiten zijn problematisch, aangezien zij mensenrechtenschendingen inhouden (minstens prima facie) en dienen dus een knipperlicht te doen afgaan. Ongeacht de partner met wie de samenwerking wordt beoogd (zelfs wanneer deze een voor het overige vlekkeloos

mensenrechtenrapport heeft), dient de universiteit zich bewust af te vragen of ze op een of andere manier een positieve bijdrage kan leveren tot het oplossen van de betreffende problematiek (bijv. door in een project net alternatieven voor kinderarbeid te ontwikkelen). Minstens dient de universiteit een *best effort* te doen om te vermijden dat de samenwerking misbruikt wordt voor politieke communicatiedoeleinden of ter legitimatie van een fout beleid.

**Voorbeelden van niet-problematische situaties (partners of activiteiten):**

- een Vlaamse universiteit of medewerker van een Vlaamse universiteit overweegt een overeenkomst te sluiten met een partner uit een land waarin de mensenrechten ernstig geschonden worden (bv. politieke activisten worden systematisch opgesloten, grote delen van de bevolking sterven er door ondervoeding, minderheden worden systematisch gediscrimineerd, terreurverdachten worden gefolterd, etc.); de voorgenomen partner is evenwel in geen enkele zin betrokken bij deze mensenrechtenschendingen **en** de activiteiten van de voorgenomen samenwerking houden evenmin mensenrechtenschendingen in; in dit geval kan men niet concluderen tot een probleemsituatie, aangezien de mensenrechtentoets de algemene mensenrechtensituatie in een land niet beoordeelt;
- een voorgenomen niet-universitaire partner kan door een tijdelijk tekort aan fondsen, dat niet veroorzaakt is door systematisch misbruik van gelden, de lonen van zijn/haar medewerkers occasioneel niet tijdig uitbetalen;
- een voorgenomen universitaire partner weigert éénmalig de toegang tot zijn/haar gebouwen aan een academicus/a wegens diens controversiële politieke mening, zonder dat deze mening strafbaar is.

**De derde aanbeveling behelst het inbouwen van een veiligheidsoptie, waar relevant.** In sommige gevallen (bijv. in een context waar in het verleden problemen zijn geweest of waar de interne rechtsorde niet goed functioneert) kan overwogen worden om vanaf het ogenblik van de contacten die tot een gehandtekte overeenkomst zullen leiden als universiteit te pleiten voor de opname van een specifieke 'mensenrechtenclausule':

- Deze clausule heeft *tot doel* het mogelijk te maken dat bij samenwerkingen die effectief zullen starten of al gestart zijn, toch ruimte blijft bestaan voor inhoudelijke discussies in het geval van een reëel risico voor schendingen van de mensenrechten dat later zou opduiken, ofwel op het vlak van de partner of op het vlak van de activiteiten.
- Een dergelijke clausule kan daarnaast ook *procedurele bepalingen* bevatten met de verschillende stappen die moeten worden gevolgd, vb. een initiële kennisgeving aan de betrokken partner van het voornemen om sancties toe te passen; een uitnodiging om binnen een redelijke termijn een antwoord te formuleren of tot een dialoog over te gaan; bij het uitblijven van een antwoord of van een bevredigend antwoord, volgt een herhaling van de mededeling die meteen (of na afloop van de aangegeven periode) de sancties doet ingaan.
- Aan de gevolgen en aan de beweegredenen ervan kan men al dan niet publiciteit verlenen, onder meer rekening houdend met het mogelijk breder sensibiliserend effect van de bekendmaking door de Vlaamse universiteit via de media.

**4.3. Wie voert de mensenrechtentoets uit en wanneer?**

**De vierde aanbeveling behelst het tijdstip en de entiteit om de systematische mensenrechtentoets uit te voeren:**

- De systematische mensenrechtentoets (in het geval van nieuwe en te verlengen samenwerkingen) kan best zo *snel mogelijk* tijdens het voorbereidend proces plaatsvinden. Hoe langer men wacht, hoe moeilijker het wordt om de geplande



- samenwerkingen bij te sturen, of in het extreme geval, de besprekingen of voorbereidingen stop te zetten.
- Voor de uitvoering van deze mensenrechtentoets is zowel een taak weggelegd voor *de onderzoeks- of onderwijseenheden en de individuele medewerkers, alsook voor de centrale universitaire entiteiten* (zeker in het geval van centraal beheerde samenwerkingen). In de praktijk start het initiatief om samenwerkingen op te starten of de bestaande samenwerkingen te verlengen vaak op het decentrale vlak, bij het departement of de faculteit, de vakgroep of zelfs de individuele medewerker.
  - Om deze mensenrechtentoets adequaat uit te voeren, dient men over *voldoende informatie* te beschikken over de voorziene partners en de geplande activiteiten.
  - Het komt elke universiteit toe om de *precieze entiteiten en procedures* in dit stappenplan zelf te organiseren.

#### 4.4. Uit welke fasen bestaat de mensenrechtentoets?

**De vijfde aanbeveling behelst de verschillende fasen van de mensenrechtentoets.** De mensenrechtentoets bestaat uit drie fasen: de 'screening', de 'scoping' en de gevolgtrekkingen. De 'screening' dient te gebeuren door de universitaire onderzoekers of medewerkers zelf of door de voor de betreffende samenwerkingsovereenkomst bevoegde ondersteunende dienst. In voorkomend geval zal deze (decentrale of centrale) dienst op haar beurt het contactpunt om advies vragen. De 'scoping' en gevolgtrekkingen zijn voor het contactpunt mensenrechten ("CMR") dat de universiteit in kwestie bevoegd heeft gemaakt voor het opvolgen van de mensenrechtentoets. Hieronder vindt men ook enkele voorbeelden van typesituaties.

##### 4.4.a. 'Screening' aan de hand van informatie en een 'knipperlichtendiagram'

Als uitgangspunt wordt aan alle onderzoekers en medewerkers expliciet gevraagd om bewust en kritisch na te denken wanneer een project, onderzoek of samenwerking wordt opgestart met één of meerdere partner(s), zowel uit het universitaire als het niet-universitaire domein.

De onderzoekers en medewerkers worden geacht de mensenrechtentoets systematisch toe te passen voor alle mogelijke samenwerkingen (onderzoek, onderwijs en dienstverlening) die ze wensen op te starten (of te verlengen) en waar een vermoeden bestaat van een risico op schendingen van de mensenrechten. Daarom slaat de mensenrechtentoets zowel op de partners als op de activiteiten, zoals eerder vermeld.

De onderzoekers en medewerkers worden aangemoedigd om de mensenrechtentoets toe te passen door gebruik te maken van de volgende elementen:

- door het bekijken van de missie, visie en activiteiten van de partner of door het verkrijgen van informatie of het lezen van artikels over de partner;
- door gebruik te maken van een aantal websites die een goed beginpunt kunnen uitmaken (zie onderdeel '*Screening*': *het knipperlichtendiagram voor onderzoekers en medewerkers*);
- door een aantal vragen te beantwoorden, die zijn opgesteld als 'knipperlichten' in het ruimer geheel van een diagram.

De werkgroep meent dat de 'screening' in het overgrote deel van de gevallen geen negatieve informatie aan het licht zal brengen. Echter, indien er toch knipperlichten afgaan, of indien er na het uitvoeren van een online zoektocht en het nagaan van de knipperlichten nog steeds twijfel bestaat, dan wordt aan de onderzoekers en medewerkers gevraagd om contact te nemen met de voor die samenwerking bevoegde dienst of het contactpunt binnen de universiteit. Onderzoekers en medewerkers kunnen uiteraard ook eerst overleggen met collega's om te zien hoe ze hiermee kunnen

omgaan of bekijken of collega's eventueel over meer informatie over de partner of activiteit beschikken.

#### 4.4.b. 'Scoping' door het CMR binnen de universiteiten

Indien een knipperlicht is afgegaan bij de 'screening' door onderzoekers of medewerkers (inclusief medewerkers van de geraadpleegde centrale dienst), of indien er om een andere reden twijfel blijft over het mensenrechtenrisico, dient men over te gaan tot 'scoping'. Dit is een meer doorgedreven onderzoek over de partner en/of de activiteiten, en is niet langer de taak van de onderzoeker of medewerker zelf. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij het CMR binnen de universiteit, zowel voor de 'scoping' als voor de bespreking van de gevolgen met de betrokken onderzoekers of medewerkers. De werkgroep is van mening dat men slechts in uitzonderlijke gevallen tot 'scoping' zal moeten overgaan en dat de gevolgen slechts in uitzonderlijke gevallen negatief zullen zijn.

#### Schema van de mensenrechtentoets

(met aanduiding van de **voornaamste** verantwoordelijken):

	Partner(s)	Activiteit(en)
o 'Screening'	medewerker/onderzoeker	medewerker/onderzoeker
o 'Scoping'	gespecialiseerde eenheid	gespecialiseerde eenheid

#### 4.4.c. Gevolgen van de mensenrechtentoets

Indien de 'scoping' effectief problemen met de partner en/of de activiteiten aan het licht brengt, is het aan het CMR binnen de universiteit om de gevolgen hiervan met de betrokken onderzoeker of medewerker te bespreken.

Er dient aandacht te worden besteed aan de gevallen waarbij een reëel risico bestaat dat de potentiële partner(s) betrokken (geweest) is/zijn bij zware en/of systematische schendingen van de mensenrechten en/of een reëel risico van schendingen van de mensenrechten op het vlak van de geplande activiteiten. Het is van belang het uitzonderlijk karakter van dergelijk hoog risico te benadrukken.

Omdat deze gevolgen sterk kunnen variëren naargelang de precieze omstandigheden, heeft de werkgroep gekozen voor een procesmatige benadering, waarbij zowel gestreefd wordt naar een gepaste reactie op de specifieke situatie als naar coherentie. In het algemeen adviseert de werkgroep om grondig te proberen inschatten welke impact (zowel positieve als negatieve) de mogelijke samenwerking kan hebben.

**De zesde aanbeveling behelst de mogelijke gevolgen van de systematische mensenrechtentoets** die tot een reëel risico voor de nieuwe of verdergezette samenwerking zou leiden, en bepaalt het volgende:

- Als basisoptie wordt sterk aanbevolen om *in dialoog te treden* met en over de partners en de activiteiten die tot de probleemsituatie leiden.
- Indien het probleem betrekking heeft tot het verleden/heden van de potentiële partner, wordt daarna aangeraden om actie te ondernemen op het vlak van de potentiële partner, en indien nodig de partner te weren uit de beoogde samenwerking.

- Indien het probleem zich situeert op het niveau van geplande projectactiviteiten, wordt aangeraden om de geplande activiteiten in min of meerdere mate aan te passen, en indien nodig volledig te schrappen.
- *Elk van bovenstaande opties dient telkens te worden afgewogen* op basis van de ernst van het probleem, de inhoudelijke gevolgen voor de samenwerking, de beoogde maatschappelijke gevolgen van de samenwerking, en de financiële en juridische engagementen die zijn aangegaan.
- In het algemeen beschikt elke universiteit hier over de vrijheidsgraden om de *precieze entiteiten en procedures* van deze oefeningen zelf te organiseren.

#### **4.4.d. Voorbeelden ter duiding van de verschillende fasen in de mensenrechtentoets**

Ter illustratie volgen hieronder enkele typesituaties die geregeld kunnen voorkomen bij het uitvoeren van de mensenrechtentoets. Eerder werd al verwezen naar voorbeelden van problematische partners en problematische activiteiten.

##### **Typesituatie 1: laag risico op vlak van potentiële partners en activiteiten**

Een faculteit van een Vlaamse universiteit wenst een uitwisselingsakkoord te sluiten met een faculteit aan een andere universitaire instelling, voor de uitwisseling van studenten. De voorgenomen samenwerking bouwt voort op een bestaande samenwerkingsband met de partner.

Het formaliseren of verder zetten van een bestaande samenwerking is de meest gangbare situatie, ook in het kader van onderzoek en dienstverlening. Gezien de omstandigheden zal de *screening* – van zowel partner als activiteiten – door de medewerker snel en eenvoudig kunnen verlopen.

##### **Typesituatie 2: reëel risico op vlak van potentiële partners**

Een onderzoeksgroep overweegt een project tot capaciteitsopbouw op te starten met een aantal niet-universitaire partners met wie niet eerder werd samengewerkt. Het project heeft bovendien betrekking op visvangst, een mogelijke risicosector voor de uitbuiting van werkkrachten.

Alvorens het project verder uit te werken, voert de medewerker een *screening* uit van de mogelijke partners. De medewerker consulteert een aantal bronnen, waaronder het ResponsibleSourcingTool. Hieruit blijkt dat visvangst in het land in kwestie gepaard gaat met kinderarbeid en dwangarbeid. De medewerker gaat over tot een gerichte zoekactie met de namen van de partners en stuit daarbij op een rapport van een mensenrechtenorganisatie over kinderarbeid, waarin meerdere potentiële partners voor de samenwerking worden vermeld. De medewerker oordeelt bijgevolg dat het risico op zware en systematische mensenrechtenschendingen op het niveau van de partners reëel is.

De medewerker doet verslag over de *screening* aan het CMR en geeft te kennen dat volgens haar/hem een reëel risico op zware en systematische schendingen van de mensenrechten op het vlak van de potentiële partner bestaat. Het CMR binnen de universiteit voert hierop een meer gedetailleerde *scoping* van de partner uit. De *scoping* bevestigt dat de potentiële partner een reëel risico van betrokkenheid bij zware en systematische mensenrechtenschendingen vertoont. De gevolgen van dit oordeel voor de beoogde samenwerking komen aan bod in hoofdstuk 6.

##### **Typesituatie 3: reëel risico op vlak van geplande activiteiten**

Een onderzoeker of onderzoeksgroep aan een Vlaamse universiteit overweegt een onderzoeksproject op te starten met een bedrijf (een niet-universitaire partner) met wie niet eerder

werd samengewerkt. Het betreft een onderzoeksproject inzake de ontginning van natuurlijke grondstoffen, een gekende risicosector.

Alvorens het project verder uit te werken, voert de medewerker een *screening* uit van de partner. Hierbij botst hij/zij op een aantal persartikels waarin melding wordt gemaakt van een problematische band tussen de nationale overheid en een aantal bedrijven op het vlak van ontginning. In de persartikels wordt gesteld dat bepaalde bedrijven actief meegewerkt zouden hebben aan de gedwongen verplaatsing van inheemse volkeren tijdens ontginningsprojecten. De voorgenomen partner wordt evenwel niet vermeld in de persartikels en ook bijkomend onderzoek levert geen nadere inzichten op. De medewerker blijft echter onzeker en acht zich niet in staat het risico op zware en/of systematische mensenrechtenschendingen door de mogelijke partner correct in te schatten.

De medewerker maakt de gevonden informatie over aan het CMR binnen de universiteit en geeft daarbij aan dat zij/hij niet in staat is het risico op het vlak van de potentiële partner correct in te schatten. Het CMR gaat daarom over tot *scoping*, en hieruit blijkt dat er geen bijzonder risico bestaat aangaande de partner; volgens alle beschikbare informatie is het bedrijf immers geenszins betrokken (in het heden noch het verleden) bij de vastgestelde mensenrechtenschendingen.

De medewerker krijgt groen licht en werkt het project verder uit. Zodra de activiteiten op punt staan, voert de medewerker tevens een *screening* uit van deze activiteiten. De eerder gevonden informatie indachtig, besteedt de medewerker bijzondere aandacht aan enig risico op de gedwongen verplaatsing van inheemse volkeren. Dat risico lijkt in dit geval laag, aangezien de ontginningsite in kwestie redelijk ver verwijderd ligt van door inheemse volkeren bewoonde gebieden. Maar gezien de eerdere onzekerheid omtrent het project, wenst de medewerker ook op dit punt de assistentie van het CMR binnen de universiteit in te schakelen.

De medewerker maakt de gevonden informatie over aan het bevoegde orgaan en geeft daarbij aan dat zij/hij niet in staat is het risico op het vlak van de activiteiten correct in te schatten. Het bevoegde orgaan gaat over tot een *scoping* van de activiteiten. Hierbij ontdekt het dat de ontginningsite in een gebied ligt waarin zich belangrijke culturele eigendommen van inheemse volkeren bevinden (vb. een oude begraafplaats of rock art) en dat deze door de geplande activiteiten van de samenwerking dreigen vernield te worden. Bijgevolg besluit het CMR dat de geplande activiteiten wel degelijk een reëel risico op mensenrechtenschendingen inhouden. De gevolgen van dit oordeel voor de beoogde samenwerking komen aan bod in hoofdstuk 6.

#### **Typesituatie 4: risico komt pas later aan het licht**

Een onderzoeker of onderzoeksgroep aan een Vlaamse universiteit wordt uitgenodigd om toe te treden tot een internationaal consortium dat uit zowel universitaire als niet-universitaire partners bestaat. Het consortium zal zowel onderzoek als dienstverlening ondernemen in samenwerking met multinationale tech bedrijven.

Het project is reeds grotendeels uitgewerkt door de lead partner, en de geplande activiteiten staan bijgevolg al redelijk goed vast. De medewerker gaat dan ook meteen over tot een *screening* van zowel de potentiële partners als de geplande activiteiten. De medewerker besteedt bijzondere aandacht aan de bescherming van het recht op privacy, aangezien zij/hij weet dat er algemene bezorgdheid bestaat rond de impact van tech bedrijven op dit mensenrecht. De *screening* geeft evenwel geen aanleiding tot specifieke risico's. De medewerker besluit dat het risico zowel op het vlak van de potentiële partner als van de geplande activiteiten laag is. Er vindt bijgevolg geen *scoping* plaats.

Het project gaat van start. Na verloop van tijd komt echter een geheel ander probleem aan het licht. Eén van de niet-universitaire partners blijkt systematisch te weigeren een eerlijke verloning toe te

kennen aan zijn medewerkers. Bovendien houdt de partner zich niet aan nationale wetgeving inzake het maximum aantal werkuren. Medewerkers worden, onder bedreiging van ontslag, gedwongen om tot twaalf uur per dag te werken aan een lager loon dan in die sector gebruikelijk is. De medewerker voert een nieuwe *screening* uit en stelt ditmaal een hoog risico vast op het vlak van deze ene partner. De *scoping* door het CMR binnen de universiteit bevestigt dit reële risico dat zich in de loop van de samenwerking voordoet. De gevolgen voor het verdere verloop van de samenwerking komen aan bod in hoofdstuk 6.

## Hoofdstuk 5. 'Screening': het knipperlichtendiagram voor onderzoekers en medewerkers

Aangezien de werkgroep heeft vastgesteld dat er geen of weinig vergelijkbare mensenrechtentoetsen bestaan in België of in andere landen, heeft hij deze zelf ontwikkeld en ter beschikking gesteld van de Vlaamse universiteiten. De centrale bedoeling van de universiteiten is om een reëel risico voor ernstige schendingen van de mensenrechten op tijd te kunnen inschatten. De hier voorgestelde mensenrechtentoets wil daarbij een hulpmiddel zijn.

De werkgroep heeft gebruik gemaakt van de 'checklist' van de UGent om verder te werken aan een 'knipperlichtendiagram' voor individuele universitaire medewerkers. Met dit knipperlichtendiagram bieden we een instrument aan de onderzoekers en medewerkers om zelf aan de slag te gaan met de 'screening' van potentiële partners en/of activiteiten in nieuwe overeenkomsten of bij verlengingen van bestaande contracten. Dit diagram kan door de universiteiten zelf verder worden aangevuld of aangepast. Onderzoekers en medewerkers zullen dit diagram enkel doorlopen nadat er een sensibiliseringscampagne over mensenrechten binnen de instelling is geweest. Het is niet de bedoeling om het knipperlichtendiagram zonder enige context of achtergrond door een onderzoeker of medewerker te laten doorlopen.

### 5.1. Bronnen en criteria voor 'screening'

Om de partner en de activiteiten te 'screenen' kunnen onderzoekers en medewerkers van start gaan met zich hierover online te informeren. Bij het online opzoeken van partners en/of de activiteiten kunnen volgende websites een goed beginpunt zijn:

- MVO risicochecker: <https://www.mvorisicochecker.nl/nl>
- Voor risicosectoren: <https://www.responsiblestool.org/>
- Voor sectoren of bedrijven: <https://www.business-humanrights.org>
- Voor risicogebieden: <https://freedomhouse.org/report-types/freedom-world>
- Voor schendingen van academische vrijheden: <https://www.scholarsatrisk.org>

Deze websites bieden informatie aan over specifieke risicogebieden of -sectoren. De werkgroep raadt aan de onderzoekers of medewerker aan om hier verder in te gaan door krantenartikelen, websites en andere bronnen op te vragen.

Bij de 'screening' kunnen de volgende criteria worden gehanteerd:

- De inhoud van de impact: welke rechten kunnen worden geschonden?
- De omvang van de impact op mensenrechten: zal deze aanzienlijk/groot zijn of eerder gering?
- De aard van de impact: heeft deze rechtstreekse gevolgen of onrechtstreekse gevolgen?
- Hoe waarschijnlijk is het dat er schendingen zullen zijn?
- De rol van het partnerschap in de impact: zal de samenwerking impact veroorzaken? Zal deze bijdragen aan / verergeren van schendingen die al plaatsvinden?

Indien er na deze 'screening' knipperlichten afgaan 🚩 of indien er na het uitvoeren van een online zoektocht en het nagaan van de knipperlichten nog steeds twijfel is, gelieve contact op te nemen met het CMR binnen elke universiteit.

## 5.2. Knipperlichtendiagram

Hieronder volgt een 'knipperlichtendiagram' dat is bedoeld om onderzoekers en medewerkers een concreet instrument te bieden om potentiële partners en activiteiten te 'screenen'. Het wijst met name op een aantal scenario's waarin bijzondere waakzaamheid is geboden.

De centrale vragen van de mensenrechtentoets zijn deze:

Is een partner binnen de samenwerking betrokken bij zware en/of systematische schendingen van de mensenrechten? Zware schendingen hebben betrekking op de aard van de inbreuken (vb. zware aantastingen van de fysieke en psychische integriteit van individuen en groepen); systematische schendingen zijn schendingen die meermaals voorkomen, waardoor ze niet langer als occasioneel kunnen worden beschouwd, maar men redelijkerwijze mag aannemen dat ze inherent zijn aan een vaste praktijk of een bepaald beleid bij de partner.

Ja  Nee

Zullen activiteiten in het kader van de samenwerking bijdragen tot een schending van de mensenrechten?

Ja  Nee

Bepaalde types van partners, activiteiten en contexten kunnen aanleiding geven tot verhoogde waakzaamheid:

### 1. Partners

1.1. Eén van de partners in het project is geen academische instelling, maar een actor die vanuit zijn aard een risico kan inhouden op betrokkenheid bij schendingen van mensenrechten. Men kan hierbij in het bijzonder denken aan:

- (onderdelen van) politie, leger of andere (publieke en private) veiligheidsdiensten, en andere overheidsdiensten waarvan de werking aanleiding kan geven tot schendingen van mensenrechten;
- bedrijven in sectoren waarin grootschalige schendingen van de rechten van werknemers of omwonenden regelmatig voorkomen (ontginningssector, kledingindustrie, grootschalige plantages, infrastructuur en nutsvoorzieningen (bv. een dam)).

Ja  Nee

1.2. Eén van de partners is een overheidsinstantie (andere dan een publieke universiteit) in een land met een kwalijke reputatie op het vlak van schending van mensenrechten. Bv. een land dat als 'not free' is aangemerkt in de 'Freedom in the world' index (Freedom House, <https://freedomhouse.org/report-types/freedom-world>)

Ja  Nee

1.3. Eén van de partners in het project is een academische instelling die zeer nauw is verweven met een actor genoemd in 1.1. of 1.2.

Ja  Nee

### 2. Activiteiten

2.1. Door de aard van de activiteiten en de context is er een risico dat boodschappen worden verspreid in het kader van het project (bv. in trainingen of onderwijs) die aanleiding kunnen geven tot schendingen van mensenrechten (dit kan ook gaan om problematische vereisten van donoren, bv. een formele eis om in medische programma's niet over familieplanning te zullen spreken).

Ja  Nee

2.2. Er is een risico dat kennis, uitrusting of resultaten die in het kader van de samenwerking wordt verworven, wordt gebruikt/misbruikt om mensenrechten te schenden.

Ja  Nee

2.3. Er is een risico dat in de marge van het project ('collateral damage') of voorafgaand aan het project mensenrechten worden geschonden (bv. om een proefveld aan te leggen zouden mensen van hun land kunnen verjaagd worden).

Ja  Nee

### 3. Context

3.1. Het project wordt (deels) uitgevoerd in een land/regio waar zich ernstige mensenrechtenschendingen voordoen, waarvan men redelijkerwijze kan vermoeden dat deze ook de samenwerking (activiteiten en/of partner) kunnen aantasten (bv. grootschalige discriminatie van een bepaalde etnische groep, systematische censuur...). Ja  Nee

3.2. Het project wordt (deels) uitgevoerd in een land/regio waar academische instellingen door de overheid geïnstrumentaliseerd worden in een beleid van mensenrechtenschendingen (bv. medewerking aan het vervolgen van dissidenten of legitimeren van mensenrechtenschendingen).

Ja  Nee



## Hoofdstuk 6. 'Scoping' door het Contactpunt Mensenrechten en de mogelijke gevolgen

Indien de 'screening' van potentiële partners en/of activiteiten een reële risicosituatie, of een onduidelijke situatie, voor schendingen van de mensenrechten oplevert, vereist de mensenrechtentoets dat men naar de tweede fase overgaat en een 'scoping' uitvoert. Dergelijke 'scoping' gebeurt in principe niet door de individuele onderzoeker of medewerker, maar door een CMR binnen de universiteit dat over de nodige expertise beschikt.

Met dit onderdeel bieden we een kader aan het CMR binnen de universiteit voor het uitvoeren van de 'scoping'. De specifieke onderdelen van dit onderzoek zullen sterk afhangen van de specifieke vraag die het contactpunt ontvangt.

### 6.1. 'Scoping': wat en hoe?

Als een reëel risico uit de 'screening' is voortgekomen, of als er geen duidelijke conclusie kan worden getrokken, dient er een 'scoping' te gebeuren. Het doel van de 'scoping' is om een grondigere beoordeling mogelijk te maken van een beperktere lijst van kwesties in verband met een potentiële partner en/of een geplande activiteit. Dit is niet de taak van de onderzoeker of de medewerker zelf. Hiervoor krijgt hij/zij de hulp van het CMR binnen de universiteit, dat de potentiële partner of de geplande activiteit in het kader van onderzoek, onderwijs of dienstverlening verder zal onderzoeken.

De criteria voor scoping kunnen uiteenlopend zijn:

- er kan een focus zijn op zware en/of systematische schendingen, waarbij de nadruk wordt gelegd op de reikwijdte, de onherstelbaarheid en de omvang van de schendingen;
- of er kan nagegaan worden welke rechten in het bijzonder worden geschonden, en/of welke specifieke bevolkingsgroepen het doelwit zijn (bv. gedwongen uitzetting van Roma uit illegale nederzettingen);
- de precieze aard van de betrokkenheid van de potentiële partner bij schendingen van mensenrechten.

Hoe moet de 'scoping' precies worden uitgevoerd?

Dit zal sterk afhankelijk zijn van de vraag die wordt gesteld. De werkgroep raadt aan om hier gebruik te maken van de ervaring van bestaande commissies of werkgroepen binnen de universiteit, zoals de Commissie Dual Use, de VLIR-werkgroep Wetenschap, Ethiek en Integriteit, etc. De werkgroep stelt de volgende mogelijkheden voor om de medewerker(s) van het contactpunt op weg te helpen:

- Mogelijke bronnen zijn: Belgische ambassades, FOD Buitenlandse Zaken, Europese Unie, Verenigde Naties, gespecialiseerde mensenrechtenorganisaties, ...
- Contact opnemen met onderzoekers of medewerkers die eerdere ervaring hebben met dezelfde partner of activiteit
- Bepaalde gevallen aftoetsen bij de permanente werkgroep Mensenrechten. Het bijhouden van gevallen werd recentelijk ook ingevoerd door VLIR UOS, op deze manier kunnen partners op de hoogte gebracht worden van eerdere problemen met een specifieke partner.

## 6.2. Gevolgen voor de universiteiten en hun medewerkers

Tot slot rijst de vraag wat de gevolgen zijn van de systematische mensenrechtentoets die is uitgevoerd ten aanzien van nieuwe universitaire samenwerkingen, voornamelijk in het geval dat er zich een reëel risico voor schendingen van de mensenrechten zou voordoen op het vlak van de potentiële partners en/of van de geplande activiteiten. Het is van belang het uitzonderlijk karakter van dergelijk reëel risico te benadrukken, aangezien de drempels vrij hoog liggen alvorens een situatie als problematisch kan worden omschreven.

Omdat deze gevolgen sterk kunnen variëren naargelang de precieze omstandigheden, is hier gekozen voor een procesmatige benadering, waarbij zowel gestreefd wordt naar een gepaste reactie op de specifieke situatie als naar coherentie. Het wordt aan de universiteiten overgelaten om te oordelen over de gepaste gevolgen. In dit document worden enkel een aantal handvaten aangereikt.

In de situatie waarin de universiteiten of hun medewerkers een nieuwe samenwerking exploreren en bespreken, kunnen de gevolgen van een 'scoping' die wijst op een reëel risico van zware en/of systematische schendingen door de potentiële partner, of van schendingen door de geplande activiteiten meervoudig zijn:

- De allereerste stap bestaat altijd uit een ernstige poging om in dialoog te treden met één of meerdere partners, met de bedoeling meer toelichting en verantwoording te verkrijgen, zowel wat de potentiële partner als de geplande activiteiten betreft. Deze besprekingen gebeuren best door de centrale dienst die de contracten sluit, het wordt niet van de individuele onderzoeker of medewerker verwacht dat die de partner persoonlijk aanspreekt.
- Als gevolg daarvan kan de potentiële partner worden verzocht de activiteiten die aanleiding geven tot de ernstige schendingen van de mensenrechten aan te passen, of kunnen de geplande activiteiten van de samenwerking worden aangepast, telkens in meer of mindere mate.
- Een verdere stap bestaat erin de geplande activiteiten volledig te schrappen en/of de beoogde partner te weren uit de nieuwe samenwerking.
- Ook kunnen de universiteit of haar medewerkers zich zelf terugtrekken als potentiële partner.
- Of men kan als consortium besluiten om af te zien van het opstarten van het nieuwe partnerschap.
- Indien na grondige evaluatie en motivering zou blijken dat een verderzetting van de contacten in functie van de samenwerking tot meer positieve dan negatieve gevolgen voor de mensenrechtensituatie kan leiden, dan kan het aangewezen zijn deze effectief verder te zetten, mits het installeren van een opvolgprocedure ('monitoring'); hierbij kunnen meerdere argumenten worden aangevoerd, zoals het ontradend effect op de mensenrechten van de aanwezigheid van een buitenlandse partner, een verwachte verbetering van de houding van de partner op het vlak van de mensenrechten, de versterking van de gematigde en/of mensenrechtengezinde krachten binnen de partnerorganisatie, etc.

- Elk van bovenstaande inhoudelijke en procedurele opties dient telkens te worden afgewogen tegen de ernst van het probleem, de inhoudelijke gevolgen voor de nieuwe samenwerking, en de financiële en juridische engagements die reeds zijn aangegaan.

Rest nog de situatie waarbij de samenwerking momenteel reeds aan de gang is, en waarop de mensenrechtentoets optioneel door de universiteit kan worden toegepast. Ook in deze situatie kunnen risicosituaties op het vlak van de mensenrechten tot meerdere gevolgen aanleiding geven:

- Indien een mensenrechtenclausule in de samenwerkingsovereenkomst was opgenomen, kan deze worden gebruikt om het probleem bespreekbaar te maken binnen de samenwerking en naar een gezamenlijke oplossing te zoeken; en zelfs bij afwezigheid van een mensenrechtenclausule kan de universiteit ervoor opteren om problemen aan te kaarten en oplossingen te zoeken.
- Nog meer dan in de vorige situatie van een nieuwe samenwerking is het bij een lopende samenwerking essentieel om in dialoog te treden met en tussen de partner(s) om de problemen te melden en gezamenlijk naar oplossingen te zoeken.
- Naast de inhoudelijke aanpassingen kunnen in bovenstaande gevallen ook procedurele stappen worden gezet: de lopende samenwerking kan worden opgeschort, voor korte of langere termijn; de financierende instantie kan op de hoogte worden gebracht van de probleemsituatie; de samenwerking kan worden stopgezet met de bewuste partner of inzake de bewuste activiteit; de universiteit kan zich terugtrekken uit de samenwerking; het volledige samenwerkingsproject kan worden stopgezet.
- Verder gelden dezelfde overwegingen die werden vermeld bij het exploreren van nieuwe samenwerkingen.

## Hoofdstuk 7. Adviezen aan de centrale diensten van de universiteiten in verband met de mensenrechtentoets

### 7.1. Achtergrond

Het resultaat van de werkzaamheden van de werkgroep is uitgemond in voorliggende aanbevelingen voor de invoering van een mensenrechtentoets. De werkgroep heeft daarnaast ook concrete suggesties uitgewerkt om het Vlaamse universitaire landschap verder te sensibiliseren en te activeren voor de mensenrechten. Dit is deels gebeurd door het belang van de mensenrechten in universitaire samenwerkingen te schetsen. Deels vindt dit plaats door een aantal concrete instrumenten aan te reiken om een mensenrechtentoets toe te passen, op systematische wijze voor de nieuwe en te verlengen contracten met binnen- en buitenlandse partners, en optioneel in alle andere gevallen.

Het is zeker niet de bedoeling om nieuwe administratieve processen te creëren. Mensenrechten waarborgen is geen kwestie van administratieve 'checks'. Het is een mentaliteit, een gedragscode die zo goed als mogelijk dient nagestreefd te worden. Dit zal overigens geen grote verandering voor de universiteiten zelf met zich meebrengen. Het zit immers in het DNA van de universiteiten om kritisch na te denken en zorgvuldig om te gaan met hun maatschappelijke rol. Het nieuwe in deze is het gegeven dat de universiteiten zich engageren om ook het mensenrechtenbeleid te expliciteren én door te trekken in samenwerkingen met partners. Het is geen revolutionaire verandering, het is vooral het opnemen van de voortrekkersrol die universiteiten op zoveel fronten reeds spelen. Het betreft het overtuigen van partners met wie wordt samengewerkt of het helpen van partners om de mensenrechten te respecteren. Het is wel de bedoeling om als onderzoeker of medewerker verbonden aan een Vlaamse universiteit bewust positieve impact te genereren en bewust negatieve impact te voorkomen.

### 7.2. Adviezen aan de centrale diensten van de universiteiten

De werkgroep adviseert,

- om een overzicht van de mensenrechten beschikbaar te stellen aan de onderzoekers en medewerkers van de universiteiten. VLIR kan dit document op haar portaalsite verspreiden als onderdeel van de sensibilisering. De universiteiten kunnen ervoor opteren om de portaalsite van VLIR te gebruiken in de eigen communicatie aan de studenten, onderzoekers en medewerkers;
- om te voorzien in een Contactpunt Mensenrechten waar de medewerkers en onderzoekers vragen aan kunnen stellen/advies van kunnen ontvangen i.v.m. de mensenrechtentoets. Dit kan, afhankelijk van de context van de instelling, een opdracht vormen voor een reeds bestaande entiteit.
- om de mensenrechtentoets in optimale omstandigheden te organiseren. Zoals eerder is aangehaald, is de mensenrechtentoets in de eerste plaats gericht op de medewerkers van de universiteit. Aan hen wordt gevraagd om hun toekomstige partners en activiteiten te 'screenen' op mogelijke schendingen van de mensenrechten. Indien uit de 'screening' blijkt dat er bepaalde risico's zijn, dan dient de medewerker contact op te nemen met het CMR van de eigen instelling.
- om de invoering van de mensenrechtentoets breed te communiceren aan de eigen medewerkers. Een voorbeeld van inleidende tekst gaat als bijlage 1.
- om de mensenrechtentoets idealiter in te bedden in een breder mensenrechtenbeleid (zie hoofdstuk 8 voor inspiratie).
- om de haalbaarheid en meerwaarde te onderzoeken van de uitbouw van een centraal loket mensenrechten bij VLIR, waar expertise wordt uitgebouwd en waar universiteiten met specifieke vragen terecht kunnen. Let op: VLIR zal enkel het aanspreekpunt zijn voor de centrale diensten.

De individuele medewerkers en onderzoekers dienen de procedures van de eigen instelling te gebruiken.

- om in afwachting van de uitbouw van een centraal loket bij VLIR vragen en feedback te bezorgen aan het VLIR-secretariaat voor behandeling door de werkgroep.

### **7.3. Contactpersonen**

De universiteiten kunnen rekenen op de steun van de werkgroep, samengesteld uit experts van de eigen universiteiten. U kan hiervoor de volgende personen van uw eigen instelling contacteren:

- Stephan Parmentier (KU Leuven) – voorzitter
- Koen Lemmens (KU Leuven)
- Eva Brems (UGent)
- Andries Verspeeten (UGent)
- Ann Peters (UHasselt)
- Stijn Smet (UHasselt)
- Stefaan Smis (VUB)
- Sonja Snacken (VUB)
- Stef Vandeginste (UAntwerpen)
- Wouter Vandenhole (UAntwerpen)

Binnen VLIR wordt bekeken of er een uniek loket kan worden voorzien waar expertise wordt uitgebouwd en waar de universiteiten met specifieke vragen terecht kunnen. Dit loket kan blijvend steunen op de permanente werkgroep Mensenrechten.

## Hoofdstuk 8. Voorstellen voor de verdere uitrol van een mensenrechtenbeleid

Naast de mensenrechtentoets kan ook een volledig mensenrechtenbeleid aan een universiteit worden ontwikkeld.

Een breder mensenrechtenbeleid kan bestaan uit de volgende onderdelen:

- Een visie
- De uitwerking van diverse instrumenten die worden gehanteerd door de universiteit
- Het bevoegd maken van een orgaan dat het beleid opvolgt
- Een aanspreekpunt of meerdere aanspreekpunten voor de onderzoekers en medewerkers

### Visie

Een visie ontwikkelen is voor universiteiten relatief eenvoudig gezien het respecteren van mensenrechten inherent is aan de universitaire missie en volgt uit de deontologische code van de universiteiten. De universiteiten kunnen zich baseren op de eigen visie- en missieteksten waarin het mensenrechtenbeleid geëxpliciteerd wordt. Ook het mensenrechtenbeleid van de UGent kan als inspiratie gebruikt worden: <https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/internationalisering/mensenrechtenbeleid>.

Elke instelling kan de aanpak hanteren die werd gevolgd bij het ontwikkelen van het eigen duurzaamheidsbeleid:

Visieteksten:

<https://www.kuleuven.be/over-kuleuven/visietekst.html#section-1>

<https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/missie-en-visie/mvo/>

<https://www.uhasselt.be/UH/OverU Hasselt/beleid/onze-missie,-onze-visie,-onze-waarden>

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/missieverklaring.htm>

<https://www.vub.ac.be/over>

Duurzaamheidsbeleid:

<https://www.kuleuven.be/duurzaamheid>

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/duurzaamheidsbeleid>

<https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/organisatiestructuur/centrale-diensten/milieudienst/>

<https://www.vub.ac.be/duurzaamheid#beleid>

*Opgelet: het mensenrechtenbeleid betreft geen administratieve verplichting: er moet niet over gerapporteerd worden, er dienen geen registers te worden ingevuld of bijgehouden. Het betreft echt het expliciteren en versterken van de kritische ingesteldheid die reeds eigen is aan de academische wereld, specifiek ook bij het opstarten van projecten. Het zijn handvaten om de onderzoekers en medewerkers te ondersteunen.*

### Bevoegd orgaan

Om een breder beleid aan de universiteiten uit te rollen en op te volgen is het belangrijk om er een orgaan voor bevoegd te maken. Dit kan een dienst zijn, een commissie, een werkgroep... Universiteiten kunnen zelf beslissen welke relatie er bestaat tussen het CMR en het orgaan voor het mensenrechtenbeleid.

**Aanspreekpunt (een e-mail adres, telefoonnummer, ...)**

Tot slot is het belangrijk om een vast aanspreekpunt te hebben waar onderzoekers en medewerkers terecht kunnen binnen hun instelling met vragen over de mensenrechtentoets, het mensenrechtenbeleid aan hun instelling en mogelijke mensenrechtenschendingen in nieuwe contracten. De concrete invulling hiervan is volledig door de instelling te kiezen. Wel wordt aangeraden dat de medewerkers binnen dit aanspreekpunt over genoeg achtergrond kennis beschikken of genoeg worden ondersteund door experts in mensenrechten.

## Hoofdstuk 9. Voorstellen voor de opdracht van de permanente werkgroep Mensenrechten

### Sensibiliseren

Er wordt voorgesteld dat er in de schoot van VLIR concreet werk wordt gemaakt van een sensibiliseringscampagne rond mensenrechten. Voor de universiteiten is ook dit aspect niet nieuw. Zo zijn er al tal van initiatieven die genomen worden die ook sensibiliserend werken. Niet alleen specifiek m.b.t. mensenrechten, maar ook de initiatieven m.b.t. duurzaamheid en ethisch onderzoek kunnen inspirerend werken om verder rond mensenrechten te sensibiliseren. Een greep uit inspirerende initiatieven:

<https://www.uhasselt.be/HumanRightsWeek2018>

<https://www.uhasselt.be/Dagvandeduurzaamheid>

<https://www.vub.ac.be/weekvandeethiek>

<https://www.vub.ac.be/duurzaamheid#beleid>

<https://www.kuleuven.be/duurzaamheid/Sustainability-week>

<https://www.kuleuven.be/duurzaamheid/mine-your-phone>

<https://www.uantwerpen.be/nl/evenementen/greenoffice/klimaatweek/2018/>

<https://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/internationalisering/mensenrechtenbeleid/activiteiten.htm>

Brochure: "Green guide" UGent

### VLIR-portaal

Op de nog te realiseren VLIR-portaal kan de nodige informatie worden bewaard en geactualiseerd.

De richtlijnen volgen een eenvoudige structuur:

- deel 1 biedt een beknopt overzicht van de mensenrechten, in hun ontwikkeling en hun actuele inhoud;
- deel 2 bevat de richtlijnen zelf om een mensenrechtentoets binnen de universitaire samenwerkingen mogelijk te maken, met specifieke aandacht voor het toepassingsgebied, de verantwoordelijkheden en verschillende fasen in de mensenrechtentoets, en de gevolgen voor de universiteiten en hun medewerkers;
- in de bijlagen vindt men een korte herhaling van de richtlijnen, een handig stroomschema voor individuele medewerkers, alsook de samenstelling van de werkgroep.

### Informatie verzamelen

De werkgroep kan informatie verzamelen, bespreken en in geanonimiseerde gevallen bewaren.

### Voorstel voor het verzamelen en bewaren van informatie over diverse landen en organisaties

VLIR kan instaan voor het verzamelen en bewaren van informatie over diverse landen en organisaties. Hiervoor kan VLIR op zoek gaan naar partners zoals bijvoorbeeld het Vlaamse Departement Buitenlandse Zaken, de FOD Buitenlandse Zaken, VLIR-UOS etc.

### Voorstel voor het installeren van een uniek loket voor vragen/hulp inzake mensenrechten voor de centrale diensten (niet individuele onderzoekers)

VLIR kan een aanspreekpunt zijn voor de centrale dienst met vragen i.v.m. het mensenrechtenbeleid. De vragen kunnen dan in de werkgroep worden behandeld.



## **Bijlage 1. Proeve van inleidende tekst om de mensenrechtentoets aan te kondigen aan onderzoekers en medewerkers**

Is uw universiteit al eens geconfronteerd met een problematische situatie inzake mensenrechten in een buitenlandse universiteit waarmee u een samenwerking hebt? Heeft een centraal of decentraal bestuur binnen de universiteit zich al eens moeten buigen over de implicaties voor de mensenrechten van een nieuwe internationale samenwerkingsovereenkomst met academische en niet-academische partners, of heeft het reeds discussies gevoerd over een lopend samenwerkingsproject? Heeft u zich als administratief verantwoordelijke, als hoofd van een onderzoeksgroep of als individueel onderzoeker al eens afgevraagd of de activiteiten van uw partnerinstellingen volledig conform de mensenrechten verlopen? Of hebt u een uitwisseling van studenten of docenten lopen met een universiteit, bedrijf of andere organisatie waar de mensenrechten onder druk staan? En wat zijn de beleidsmatige en administratieve implicaties van inbreuken op de mensenrechten, of van de risico's hiervoor?

De academische wereld van de 21ste eeuw wordt -méér dan ooit tevoren- op vele vlakken geconfronteerd met prangende en cruciale vragen over mensenrechten, in een partnerland, binnen een partnerinstelling, en zelfs bij individuele personen. Welke mogelijke houdingen kunnen, willen of moeten de universiteiten en hun medewerkers in dergelijke gevallen aannemen? Hoe kunnen de universiteiten zich hierover beter informeren, aan hun medewerkers de nodige vorming verschaffen, en ook de passende acties ondernemen? Hoe kunnen de universiteiten hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in dit domein opnemen en versterken? In Vlaanderen bestond tot voor kort geen enkel algemeen kader, laat staan enige concrete richtsnoeren, om activiteiten en partnerinstellingen op het vlak van onderzoek, onderwijs en dienstverlening aan de mensenrechten te kunnen toetsen.

Uiteraard zijn de Vlaamse universiteiten reeds gebonden door een aantal juridische bepalingen op het vlak van de mensenrechten. Zo mogen ze, bijvoorbeeld, niet deelnemen aan activiteiten in België die de Antiracismewet zouden schenden of die in verband zouden staan met foltering. De Vlaamse universiteiten wensen echter een veel bredere maatschappelijke verantwoordelijkheid inzake mensenrechten op te nemen. De richtsnoeren zijn tot stand gekomen op expliciete vraag van de rectoren van de vijf Vlaamse universiteiten verenigd in de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR). De mensenrechtentoets is dus een vorm van collectieve zelfregulering waartoe alle Vlaamse universiteiten zich vrijwillig wensen te verbinden op het vlak van de mensenrechten.

De aanbevelingen zijn gericht aan twee types van bestemmingen. In de eerste plaats richten ze zich tot alle universiteiten die binnen de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR) vertegenwoordigd zijn. Als academische instellingen voor onderwijs, onderzoek en dienstverlening dragen zij de voornaamste verantwoordelijkheid om een algemeen kader inzake mensenrechten binnen de eigen instelling tot stand te brengen en de concrete aanbevelingen voor de mensenrechtentoets te implementeren, zowel op het centrale beleidsniveau als op het decentrale niveau van de faculteiten, departementen, onderzoeksgroepen en onderwijseenheden. Zij kunnen deze richtlijnen uiteraard ook bespreken met hun partnerinstellingen binnen en buiten de respectieve associaties. Daarnaast zijn de aanbevelingen bedoeld voor een tweede doelgroep. Zij willen ook individuele onderzoekers, onderwijsverstrekkers, administratieve en andere universitaire medewerkers een concreet houvast bieden in dossiers en zaken die mensenrechten direct aanbelangen. Specifiek voor hen is in bijlage een stroomschema opgenomen waarmee ze zich in deze ingewikkelde materie kunnen oriënteren en, indien bepaalde knipperlichten gaan branden, ook de gepaste acties kunnen ondernemen. Zij worden in deze tekst stelselmatig aangeduid als 'medewerkers' en de bepalingen hieronder gelden dus voor iedereen onder hen.

De centrale vernieuwing van deze richtlijnen bestaat uit de invoering van een systematische 'mensenrechtentoets' voor alle nieuwe contracten van universitaire samenwerking en voor alle lopende contracten op het ogenblik van de beslissing tot verlenging. Hierbij gaat het zowel om universitaire als niet-universitaire partners, en zowel om nationale als internationale partners. Ook bevatten de richtlijnen concrete informatie over de inhoud en werkwijze van een mensenrechtentoets. Verder bieden ze de universiteiten een grote mate van vrijheid met betrekking tot de concrete implementatie van de mensenrechtentoets, zoals de precieze procedures die kunnen gevolgd worden en de specifieke gevolgen die hieraan gegeven kunnen worden. Het is aan de rectoren van de Vlaamse universiteiten om de startdatum voor de inwerkingtreding van deze mensenrechtentoets te bepalen, alsook de toepasselijke overgangsbepalingen.

Bij de lezing en het gebruik van de mensenrechtentoets is het van groot belang een aantal aspecten in het achterhoofd te houden. Ten eerste heeft dit instrument zeker niet tot bedoeling om de lopende en toekomstige samenwerkingen met internationale partners te bemoeilijken, laat staan onmogelijk te maken. Wel beoogt het de universiteiten en hun medewerkers meer houvast te bieden om de mensenrechtentoets naar behoren te kunnen uitvoeren. In het overgrote deel van de gevallen zullen zich helemaal geen of slechts lichte problemen met partners of activiteiten voordoen. Maar indien er wel een risico zou bestaan voor ernstige schendingen van de mensenrechten door een potentiële partner, dan kan dat op tijd worden ontdekt en kunnen hieruit op tijd de nodige conclusies worden getrokken. Verwacht wordt dat het hier om uitzonderlijke omstandigheden zal gaan. Ten tweede wil de mensenrechtentoets geen overdreven bijkomende werklust voor de universiteiten en hun medewerkers produceren. Ze gaan vooral uit van een brede mate van sensibilisering inzake mensenrechten binnen alle universiteiten en bij alle medewerkers. Het is wel de bedoeling dat de universiteiten hiervoor de nodige capaciteit uitbouwen en de nodige procedures ontwerpen. Tot slot vormen de aanbevelingen voor de mensenrechtentoets het resultaat van een specifiek denkproces dat bijna anderhalf jaar heeft geduurd. Deze oefening is uiteraard niet definitief, het gaat integendeel om een continu leerproces dat zich telkens zal aanpassen aan voortschrijdende inzichten en nieuwe praktijken. Niettemin voeren deze richtlijnen een belangrijke innovatie in het Vlaamse universitaire landschap in, die ook gevolgen kan hebben in andere landsdelen en zelfs buiten de grenzen van België.

De mensenrechtentoets werd opgesteld door een ad hoc-werkgroep Mensenrechten, die hiertoe in januari 2018 werd aangesteld door de VLIR-raad. Hij bestond uit experts inzake mensenrechten en beleidsmedewerkers van alle Vlaamse universiteiten, en de koepelorganisatie Vereniging van Vlaamse studenten (VVS) werkte mee als waarnemer. Ook de leden van de VLIR-werkgroep Wetenschap, ethiek en integriteit namen actief aan de besprekingen deel. De lijst van alle personen is te vinden in bijlage. Voor zijn werkzaamheden heeft de werkgroep zich laten inspireren door bestaande en nieuwe ontwikkelingen in het brede domein van de mensenrechten, zowel nationaal als internationaal. Hij heeft ook concrete navraag gedaan over vergelijkbare toetsen en richtlijnen in het buitenland, vooral in de buurlanden en de Verenigde Staten, maar de oogst bleek uiterst beperkt. Uiteindelijk heeft de werkgroep nuttig gebruik kunnen maken van de ervaringen die sinds enkele jaren zijn opgedaan aan de Universiteit Gent, zowel voor het opstellen van de richtlijnen inzake mensenrechten als de procedurele en praktische uitwerking hiervan. Alle opmerkingen en suggesties om de inhoud en vorm van dit rapport te verbeteren, kunnen naar het secretariaat van de VLIR worden toegestuurd ([admin@vlir.be](mailto:admin@vlir.be)).