



Vlaams
Parlement

ingediend op **915** (2016-2017) – Nr. 2
10 januari 2017 (2016-2017)

Amendement

op het ontwerp van bijzonder decreet

tot wijziging van diverse bepalingen
van het bijzonder decreet van 26 juni 1991
betreffende de Universiteit Gent
en het Universitair Centrum Antwerpen

INHOUD

Amendement	3
Bijlage 1: Ontwerp van amendement	5
Bijlage 2: Advies van de Raad van State op het ontwerp van amendement...	9

AMENDEMENT Nr. 1**voorgesteld door de Vlaamse Regering**

Artikel 3/1 (nieuw)

Een artikel 3/1 invoegen, dat luidt als volgt:

"Art. 3/1. Artikel 5 van hetzelfde bijzonder decreet, gewijzigd bij het bijzonder decreet van 13 juli 2012, wordt vervangen door wat volgt:

"Art. 5. De rector en de vicerector worden voor een termijn van vier jaar benoemd door de zetelende raad van bestuur. Deze benoemingen gebeuren op voordracht van het daartoe overeenkomstig het tweede lid samengestelde kiescollege, dat beraadslaagt over de ingediende kandidaturen en dat bij geheime stemming een duo voordraagt van één kandidaat-rector en één kandidaat-vicerector die beiden het pluralistisch karakter van de instelling respecteren en waarbij rekening is gehouden met de voorschriften inzake evenredige vertegenwoordiging van de beide geslachten.

Dit kiescollege bestaat uit alle personeelsleden en studenten van de universiteit die voldoen aan bij reglement vastgelegde minimumcriteria wat betreft omvang van de aanstelling/benoeming of opgenomen studiepunten. Daarbij krijgen de geaggregeerde uitgebrachte stemmen van het zelfstandig academisch personeel de weging 0,67, die van de studenten 0,16, die van het assisterend academisch personeel 0,085 en die van het administratief en technisch personeel 0,085.

De leden van het onderwijzend personeel van groep 3 die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de Codex Hoger Onderwijs, worden voor de toepassing van dit artikel ingedeeld in de categorie van het zelfstandig academisch personeel.

De leden van het onderwijzend personeel van groep 1 en 2 die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de Codex Hoger Onderwijs, worden ingedeeld in de categorie van het assisterend academisch personeel.

De leden van het administratief en technisch personeel die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de Codex Hoger Onderwijs, worden ingedeeld in de categorie van het administratief en technisch personeel.

De raad van bestuur legt de verkiezingsprocedure vast.

De kandidaten dienen minste hoogleraar te zijn aan de universiteit en mogen de leeftijdsgrens voor opruistelling niet bereiken tijdens de duur van hun mandaat."."

VERANTWOORDING

De huidige procedure vereist dat voor de functies van rector en vicerector telkens twee kandidaten van verschillend geslacht allebei met tweederdemeerderheid van het kiescollege worden voorgedragen aan de raad van bestuur, die dan de rector, respectievelijk vicerector aanduidt bij tweederdemeerderheid, hierbij rekening houdend met het genderevenwicht.

Dit systeem is door de decreetgever ingevoerd om het genderevenwicht aan de top te garanderen. Bij de enige verkiezingen waar dit systeem is gehanteerd, bleek het systeem evenwel moeilijk werkbaar en deden er zich drie problemen voor:

- het systeem kan leiden tot een impasse wanneer geen twee kandidaten van verschillend geslacht de vereiste tweederdemeerderheid behalen bij het voordragend college. Dit is bij de verkiezingen in 2013 maar net vermeden door het herinrichten van een verkiezing (met name die voor vicerector), hoewel dit reglementair noch legaal voorzien was;
- het huidige systeem bemoeilijkt de vorming van een coherent team van rector-vicerector omwille van de onvoorspelbaarheid van de afloop van de dubbele dubbelverkiezing. De werkwijze biedt onvoldoende transparantie zowel aan de zijde van de kiezers als aan die van de kandidaten. De kiezer weet onvoldoende voor welk team het uiteindelijk kiest, noch welke functie de kandidaten uiteindelijk ambiëren, noch wat er gebeurt wanneer één van de leden van de (eventueel) vooraf gevormde teams het niet haalt;
- de uiteindelijke kiesbasis voor de functies van rector en vicerector (i.e. de raad van bestuur) wordt sterk versmald na de dubbele voordracht van de kandidaten door de verenigde faculteitsraden. Dit wordt ervaren als een democratisch deficit. Sinds 2013 zijn de faculteitsraden daarenboven gender-evenwichtig gemaakt, wat bijna overal heeft geleid tot kleinere en vaak veel kleinere faculteitsraden. Het voordragend kiescollege van de verenigde faculteitsraden is flink kleiner geworden in vergelijking met 2013, zodat het potentiële draagvlak voor de rector en vicerector kleiner is geworden.

Het voorliggende voorstel kiest voor een duo kandidaten, die hun gehechtheid aan het pluralistisch karakter van de instelling uitdrukkelijk bevestigen en intern genderevenwichtig is samengesteld. Het duo maakt zich aan de kiezer kenbaar met een duidelijke functie-aspiratie en een daarop afgestemd programma. De kandidaten dienen zich formeel als duo, als 'koppel', kandidaat te stellen. Zij zullen ook als duo op de kiesbrief vermeld staan.

Hiermee wordt gewaakt over het streven naar een genderevenwicht aan de top, aan de behoefte aan een groter draagvlak voor die top binnen de instelling, aan de nood aan meer transparantie en aan de verzekering van het pluralistische karakter van de instelling.

Wat betreft het kiescollege, zullen alle personeelsleden en studenten die voldoen aan nader te bepalen minimale participatiecriteria (omvang aanstelling/benoeming of aantal opgenomen studiepunten) effectief kiesgerechtigd zijn. De raad van bestuur kan dus alleen de voordracht van het duo dat het haalt met een tweederdemeerderheid bekrachtigen. Binnen het aldus sterk uitgebreide kiescollege worden de uitgebrachte stemmen gewogen volgens de verhoudingen die bij vorige verkiezingen golden bij de samenstelling van de faculteitsraden: minstens twee derde voor het zelfstandig academisch personeel (ZAP) (67%), 16% voor de studenten, 8,5% voor het administratief en technisch personeel (ATP) en 8,5% voor het assisterend academisch personeel (AAP).



BIJLAGE 1:
ONTWERP VAN AMENDEMENT

Amendement op het voorontwerp van bijzonder decreet tot wijziging van diverse bepalingen van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair centrum Antwerpen: toevoegen van een artikel 3 bis in het voorontwerp (wijzigen artikel 5 BD 1991)

Art. 3 bis Artikel 5 van hetzelfde bijzonder decreet, gewijzigd bij het bijzonder decreet van 13 juli 2012, wordt vervangen door wat volgt:

“ De rector en de vicerector worden voor een termijn van vier jaar benoemd door de zetelende raad van bestuur. Deze benoemingen gebeuren op voordracht van het daartoe overeenkomstig het tweede lid samengestelde kiescollege, dat beraadslaagt over de ingediende kandidaturen en dat bij geheime stemming een duo voordraagt van één kandidaat rector en één kandidaat vicerector die beiden het pluralistisch karakter van de instelling respecteren en waarbij rekening is gehouden met de voorschriften inzake evenredige vertegenwoordiging van de beide geslachten. ”

Dit kiescollege bestaat uit alle personeelsleden en studenten van de universiteit die voldoen aan bij reglement vastgelegde minimumcriteria wat betreft omvang van de aanstelling/benoeming of opgenomen studiepunten. Daarbij krijgen de geaggregeerde uitgebrachte stemmen van het zelfstandig academisch personeel de weging, 0,67, die van de studenten 0,16, die van het assisterend academisch personeel 0,085 en die van het administratief en technisch personeel 0,085.”

De leden van het onderwijzend personeel van groep 3 die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de codex hoger onderwijs, worden voor de toepassing van dit artikel ingedeeld in de categorie van het zelfstandig academisch personeel.

De leden van het onderwijzend personeel van groep 1 en 2 die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de codex hoger onderwijs, worden ingedeeld in de categorie van het assisterend academisch personeel.

De leden van het administratief en technisch personeel die opgenomen zijn in het integratiekader bedoeld in artikel V.209 van de codex hoger onderwijs, worden ingedeeld in de categorie van het administratief en technisch personeel.

De raad van bestuur legt de verkiezingsprocedure vast.

De kandidaten dienen minste hoogleraar te zijn aan de universiteit en mogen de leeftijdsgrens voor opruststelling niet bereiken tijdens de duur van hun mandaat.

Toelichting

De huidige procedure vereist dat voor de functies van rector en vicerector telkens twee kandidaten van verschillend geslacht allebei met twee derde meerderheid van het kiescollege worden voorgedragen aan de Raad van Bestuur, die dan de rector, respectievelijk vicerector aanduidt bij twee derde meerderheid, hierbij rekening houdend met het genderevenwicht.

Dit systeem is door de decreetgever ingevoerd om het genderevenwicht aan de top te garanderen. Bij de enige verkiezingen waar dit systeem is gehanteerd, bleek het systeem evenwel moeilijk werkbaar en stelden er zich drie problemen:

1. Het systeem kan leiden tot een impasse wanneer geen twee kandidaten van verschillend geslacht de vereiste twee derde meerderheid behalen bij het voordragend college. Dit is bij de verkiezingen in 2013 maar net vermeden door het herinrichten van een verkiezing (met name die voor vicerector), hoewel dit reglementair noch legaal voorzien was.

2. Het huidige systeem bemoeilijkt de vorming van een coherent team van rector-vicerector omwille van de onvoorspelbaarheid van de afloop van de dubbele dubbelverkiezing. De werkwijze biedt onvoldoende transparantie zowel aan de zijde van de kiezers als aan die van de kandidaten. De kiezer weet onvoldoende voor welk team het uiteindelijk kiest, noch welke functie de kandidaten uiteindelijk ambiëren, noch wat er gebeurt wanneer één van de leden van de (eventueel) vooraf gevormde teams het niet haalt.

3. De uiteindelijke kiesbasis voor de functies van rector en vicerector (i.e. de Raad van Bestuur) wordt sterk versmald na de dubbele voordracht van de kandidaten door de verenigde faculteitsraden. Dit wordt ervaren als een democratisch deficit. Sinds 2013 zijn de faculteitsraden daarenboven genderevenwichtig gemaakt, wat bijna overal heeft geleid tot kleinere en vaak veel kleinere faculteitsraden. Het voordragend kiescollege van de verenigde faculteitsraden is flink kleiner geworden in vergelijking met 2013, zodat het potentiële draagvlak voor de rector en vicerector kleiner is geworden.

Het voorliggende voorstel kiest voor een duo kandidaten, die hun gehechtheid aan het pluralistisch karakter van de instelling uitdrukkelijk bevestigen en intern genderevenwichtig is samengesteld. Het duo maakt zich aan de kiezer kenbaar met een duidelijke functie-aspiratie en een daarop afgestemd programma .

Hiermee wordt gewaakt over het streven naar een genderevenwicht aan de top, aan de behoefte aan een groter draagvlak voor die top binnen de instelling, aan de nood aan meer transparantie en aan de verzekering van het pluralistische karakter van de instelling.

Wat betreft het kiescollege, zullen alle personeelsleden en studenten die voldoen aan nader te bepalen minimale participatiecriteria (omvang aanstelling/benoeming of aantal opgenomen studiepunten) effectief kiesgerechtigd zijn. De Raad van Bestuur kan dus alleen de voordracht van het duo dat het haalt met een twee derde meerderheid bekrachtigen. Binnen het aldus sterk uitgebreide kiescollege worden de uitgebrachte stemmen gewogen volgens de verhoudingen die bij vorige verkiezingen golden bij de samenstelling van de faculteitsraden: minstens 2/3 voor het ZAP (67%), 16% voor de studenten, 8,5% voor het ATP en 8,5% voor het AAP.

BIJLAGE 2:
ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
op het ontwerp van amendement



RAAD VAN STATE

afdeling Wetgeving

advies 60.174/1
van 14 november 2016

over

een amendement op het ontwerp van bijzonder decreet ‘tot wijziging van diverse bepalingen van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair centrum Antwerpen’

Op 28 september 2016 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Vlaamse minister van Onderwijs verzocht binnen een termijn van dertig dagen een advies te verstrekken over een amendement op het ontwerp van bijzonder decreet ‘tot wijziging van diverse bepalingen van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair centrum Antwerpen’.

Het amendement is door de eerste kamer onderzocht op 20 en 27 oktober 2016. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Wouter PAS, staatsraden, Marc RIGAUX, assessor, en Wim GEURTS, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Brecht STEEN, eerste auditeur.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 14 november 2016.

*

STREKKING VAN HET AMENDEMENT

1. Het om advies voorgelegde amendement strekt ertoe twee wijzigingen aan te brengen aan de (verkiezings- en) benoemingsprocedure van de rector en de vice-rector van de Universiteit Gent. Daartoe voegt het in het ontwerp van bijzondere decreet ‘tot wijziging van diverse bepalingen van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het universitair centrum Antwerpen’¹, waarover de Raad van State reeds advies uitbracht,² een artikel *3bis* in. Het ontworpen artikel *3bis* vervangt artikel 5 van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 ‘betreffende de Universiteit Gent en het universitair centrum Antwerpen’.

In de eerste plaats wordt bepaald dat het kiescollege één kandidaat-rector en één kandidaat vice-rector voordraagt als duo waarbij beide kandidaten het pluralistisch karakter van de Universiteit Gent respecteren. De voorgedragen kandidaat-rector en de voorgedragen kandidaat-vice-rector³ moeten daarbij van een verschillend geslacht zijn, nu de regel blijft gehandhaafd dat bij de voordracht “rekening [wordt] gehouden met de voorschriften inzake evenredige vertegenwoordiging van beide geslachten”.

Daarnaast wordt het kiescollege verruimd, waarbij de weging van de stemming van de verschillende personeelsgroepen wordt geregeld, en wordt bepaald tot welke categorie de verschillende personeelsgroepen behoren die deel uitmaken van het zogenaamde integratiekader.

VORMVEREISTEN

2. Een bijzonder decreet dat betrekking heeft op de organisatie van de Universiteit Gent, vormt een decreet dat betrekking heeft op de inrichting van het onderwijs door de gemeenschap in de zin van artikel 24, § 5, van de Grondwet.

Het verdient aanbeveling dat over een regeringsamendement op het ontwerp van bijzondere decreet, dat een inhoudelijke nieuwe regeling toevoegt aan het ontwerp van bijzonder decreet ‘tot wijziging van diverse bepalingen van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen’ het advies wordt ingewonnen van de Vlaamse Onderwijsraad, mede gelet op de verplichting die besloten ligt in artikel 70, eerste lid, 1^o, van het decreet van 2 april 2004 ‘betreffende participatie op school en de Vlaamse Onderwijsraad’.⁴

¹ *Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 915/1.

² Adv.RvS 59.530/1 van 1 september 2016, over een voorontwerp dat heeft geleid tot het ontwerp van bijzonder decreet ‘tot wijziging van diverse bepaling van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen’, *Parl.St.* VI.Parl. 2016-17, nr. 915/1.

³ En derhalve ook de rector en de vice-rector, aangezien de benoemingen door de raad van bestuur “gebeuren op voordracht” van het kiescollege.

⁴ Die bepaling luidt als volgt : “De regering is verplicht advies te vragen aan de VLOR over: 1^o voorontwerpen van decreet over aangelegenheden bedoeld in artikel 24, § 5, van de Grondwet, met uitzondering van de decreten houdende bekrachtiging van eindtermen, decretale specifieke eindtermen en ontwikkelingsdoelen, de decreten houdende bekrachtiging van beroepsprofielen van de leraren en de decreten die jaarlijks de begroting regelen;”.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Algemene opmerking

3. Hoewel zulks niet uitdrukkelijk uit de tekst van het ontworpen artikel 5, eerste lid, van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 blijkt, en de toelichting bij het amendement hierover onduidelijk is, preciseerde de gemachtigde dat het wel degelijk de bedoeling is dat de kandidaten zich als duo kandidaat stellen. Hij verklaarde dat zij “als duo op de kiesbrief” zullen voorkomen en dat “de formele kandidaatstelling als koppel” gebeurt.

Het verdient aanbeveling deze werkwijze op zijn minst in de toelichting bij het amendement te verduidelijken.

Gelijkheidsbeginsel

4. Een verschil in behandeling is volgens de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof slechts verenigbaar met de grondwettelijke beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie, wanneer dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld, rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betrokken maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.⁵

5.1. In de specifieke context van het ontworpen amendement, moet ook gewezen worden op richtlijn 2006/54 van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 ‘betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)’.

Artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 bepaalt dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht mag plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties.⁶ Uit artikel 14, lid 1, sub a, van richtlijn 2006/54 blijkt dat deze richtlijn van toepassing is op iemand die naar een baan solliciteert, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria voor deze baan.⁷ De richtlijn is dan ook van toepassing op de personeelsleden van de Universiteit Gent die willen meedingen naar het ambt van rector en vice-rector en op de procedure om in deze ambten aangesteld te kunnen worden. Artikel 3 (positieve maatregelen) van de richtlijn bepaalt dat de lidstaten maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4,

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH 17 juli 2014, nr. 107/2014, B.12; GwH 25 september 2014, nr. 141/2014, B.4.1; GwH 30 april 2015, nr. 50/2015, B.16; GwH 18 juni 2015, nr. 91/2015, B.5.1; GwH 16 juli 2015, nr. 104/2015, B.6; GwH 16 juni 2016, nr. 94/2016, B.3.

⁶ Zie o.m. HvJ 6 maart 2014 C-595/12, Napoli, § 6.

⁷ HvJ C-415/10 van 19 april 2012, *Meister/Speech Design Carrier Systems GmbH*, § 33.

van het Verdrag⁸, kunnen handhaven of aannemen om volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te waarborgen.

5.2. Artikel 14, lid 1, van richtlijn 2006/54 verbiedt directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in het kader van een selectieprocedure. Luidens artikel 2, eerste lid, a) en b) van richtlijn 2006/54 is van “directe discriminatie” sprake wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld, terwijl “indirecte discriminatie” aan de orde is wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Het Hof van Justitie heeft het begrip “indirecte discriminatie” zoals bedoeld in artikel 2, lid 1, sub b, van deze richtlijn gepreciseerd door te stellen dat “er sprake is van indirecte discriminatie op grond van geslacht wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een veel groter aantal werknemers van het ene geslacht dan van het andere geslacht benadeelt”.⁹

6. Het ontworpen amendement houdt onder meer in dat een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen wordt verzekerd in de uitoefening van de twee hoogste bestuursfuncties van de Universiteit Gent, namelijk dat van rector en vice-rector, door te bepalen dat die evenredige vertegenwoordiging van toepassing is op het duo dat door het kiescollege wordt voorgedragen aan de raad van bestuur.

Dergelijke regeling legt een vaste verhouding vast, op grond van het geslacht, maar kan moeilijk worden beschouwd als de invoering van een vast “quotum” bij de toewijzing van de twee hoogste bestuursfuncties aan de Universiteit Gent. De twee functies vormen immers samen niet één enkel orgaan, en de bevoegdheden van de twee bestuursorganen zijn ook niet gelijk. Het is immers aan de rector dat de algemene leiding van de universiteit toekomt (artikel 7 van het bijzonder decreet van 26 juni 1991).

Wel heeft de regeling tot gevolg dat er een verschil in behandeling wordt ingevoerd tussen een man die zich kandidaat wenst te stellen voor een van de twee bestuursfuncties en een vrouw die zich voor een van die bestuursfuncties kandidaat wenst te stellen. Weliswaar geldt, door de verplichting om bij de kandidaatstelling een duo te vormen met een persoon van het andere geslacht, voor beide geslachten formeel dezelfde voorwaarde. Beide worden verplicht om een gezamenlijke kandidatuur in te dienen met een persoon van het andere

⁸ Bedoeld wordt artikel 157, lid 4, WVEU, dat luidt als volgt: “Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.”

⁹ HvJ C-167/12, 18 maart 2014, *C.D./S.T.*, § 48, met verwijzingen naar arresten van 2 oktober 1997, *Gerster*, C-1/95, Jurispr. blz. I-5253, punt 30; 20 oktober 2011, *Brachner*, C-123/10, Jurispr. blz. I-10003, punt 56, en 20 juni 2013, *Riežniece*, C-7/12, punt 39). Zie ook HvJ C-363/12 van 18 maart 2014, *Z/A Government department & The Board of management of a community school*, §§ 49-55.

geslacht. Uit de toelichting die door de gemachtigde werd verschaft blijkt evenwel dat het aantal personen dat in aanmerking komt om zich kandidaat te stellen sterk verschilt al naargelang het geslacht. Meer bepaald zijn er beduidend meer mannen die aan de voorwaarden voor de kandidaatstelling voldoen dan vrouwen.¹⁰ Het lijkt trouwens precies omwille van deze feitelijke ongelijkheid dat de bijzondere decreetgever een verplichting van evenredige vertegenwoordiging van de beide geslachten in de verschillende bestuursorganen heeft opgelegd.¹¹

Aangezien het aantal vrouwen dat voor de kandidaatstelling in aanmerking komt beduidend lager ligt dan het aantal mannen, voert het amendement een verschil in behandeling in tussen een man die zich kandidaat wenst te stellen en een vrouw die zich kandidaat wenst te stellen, aangezien het voor de betrokken man feitelijk veel moeilijker is om een mede-kandidaat te vinden voor het indienen van de gezamenlijke kandidatuur.

7. De ontworpen regeling houdt geen directe discriminatie (in de zin van richtlijn 2006/54) in. Zij heeft immers niet tot gevolg dat een bepaalde kandidaat niet tot rector of vice-rector zal worden benoemd op grond van een reden die uitsluitend voor kandidaten van een van beide geslachten geldt.

De ontworpen regeling zou echter wel een indirecte discriminatie in de zin van richtlijn 2006/54 kunnen inhouden. Er blijkt immers dat de nieuwe benoemingsprocedure voor een beduidend groter aantal (potentiële) kandidaten van het ene geslacht dan van het andere geslacht het stellen van een kandidatuur bemoeilijkt, hetgeen er toe zou kunnen leiden dat een veel groter aantal mannelijke (potentiële) kandidaten zich niet kandidaat zou kunnen stellen bij gebrek aan een mede-kandidaat van het andere geslacht.

8. Zowel uit het oogpunt van de Belgische grondwettelijke beginselen inzake gelijkheid als uit het oogpunt van richtlijn 2006/54, moet bijgevolg worden nagegaan of de maatregel objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

In casu is het doel van de maatregel, zo blijkt uit de toelichting, om een genderevenwicht te bereiken. Zoals ook blijkt het uit vermelde artikel 3 van richtlijn 2006/54, is het in beginsel legitiem om maatregelen aan te nemen die volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven willen waarborgen.

¹⁰ Volgens de gemachtigde is de totale verhouding tussen mannen en vrouwen die in aanmerking komen op dit ogenblik 83,33% tegenover 16,66%.

¹¹ Zie het verslag namens de Commissie voor Onderwijs en Gelijke Kansen over het voorstel van bijzonder decreet 'houdende wijziging van het bijzonder decreet van 26 juni 1991 betreffende de Universiteit Gent en het Universitair Centrum Antwerpen', *Parl.St.* VI.Parl. 2011-12, nr. 1577/4.

De voorgestelde maatregelen kunnen in het licht van deze legitieme doelstelling als proportioneel worden beschouwd. Ze bevatten immers geen absolute en onvoorwaardelijke voorrang op basis van een bepaald geslacht. Het nadeel dat een mannelijke kandidaat voor het ambt van rector of vice-rector ondervindt, is bovendien beperkt, aangezien de regeling hem niet het recht ontnemt kandidaat te zijn. Bovendien lijkt de decreetgever redelijkerwijze te mogen aannemen dat het beschreven nadeel tijdelijk van aard is, ervan uitgaand dat de feitelijke situatie waarin een beduidend lager aantal vrouwen in aanmerking komen als kandidaat voor de beide functies, door een gepast beleid en door de maatschappelijke ontwikkelingen, zal verdwijnen.

Bijgevolg kunnen de voorgestelde maatregelen aanvaard worden. Aangezien de maatregel ingegeven is door de vermelde feitelijke situatie, is het gepast dat de decreetgever de noodzaak en de efficiëntie van de maatregel op gepaste tijdstippen evalueert.

DE GRIFFIER

DE VOORZITTER

Wim GEURTS

Marnix VAN DAMME