

# Procedure bij melding van grensoverschrijdend gedrag binnen Odisee

## I. Definities

### **Grensoverschrijdend gedrag:**

“Elke aantasting van de integriteit van een persoon, waaronder machtsmisbruik, ongewenst seksueel gedrag, geweld en pesterijen.”

### **Ongewenst seksueel gedrag:**

“Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”

### **Geweld:**

“Elke feitelijkheid waarbij een student of medewerker psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen binnen een werksituatie of onderwijscontext in het hoger onderwijs.”

### **Pesterijen:**

“Een onrechtmatig geheel van meerdere, gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen buiten of binnen de hoger onderwijsinstelling, die plaatshebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een student of een medewerker wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”

## II. Toepassingsgebied

Deze procedure is van toepassing op meldingen van grensoverschrijdend gedrag (hierna GOG) waarbij studenten en/of medewerkers van Odisee betrokken zijn en die gemeld worden bij een vertrouwenspersoon voor studenten of personeel van Odisee.

Hiermee worden bedoeld de meldingen van GOG:

- Binnen de onderwijscontext, hetzij tussen studenten onderling, hetzij tussen een student en een medewerker van Odisee
- Buiten de onderwijscontext tussen een student en een medewerker van Odisee, indien er een hiërarchische relatie bestaat tussen de student en de medewerker
- Door medewerkers van Odisee in het kader van de Welzijnswet.

De vertrouwenspersoon is een aanspreekpunt binnen de organisatie voor zowel personen die GOG meemaken, er getuige van zijn, er geruchten over horen of voor wie zelf GOG stelt of gesteld heeft.

- Studenten die melding willen doen van GOG kunnen terecht bij de vertrouwenspersonen voor studenten, die allen ook deel uitmaken van de studentenpsychologen van de hogeschool.

- Medewerkers die melding willen doen van GOG kunnen terecht bij één van de vertrouwenspersonen voor personeel van de hogeschool. Medewerkers zijn de personeelsleden van Odisee.
- Medewerkers die melding willen doen van GOG waarbij ook studenten betrokken zijn, kunnen zich ook rechtstreeks wenden tot de vertrouwenspersoon voor studenten. Indien nodig zal de vertrouwenspersoon voor studenten de medewerker doorverwijzen naar de vertrouwenspersoon voor personeel.
- Vrijwilligers en extern gefinancierde onderzoekers die werkzaam zijn in Odisee, worden voor meldingen van GOG gelijkgesteld met medewerkers. Ook zij kunnen dus een melding doen bij de vertrouwenspersonen voor personeel van de hogeschool.

Studenten die betrokken zijn bij GOG buiten het toepassingsgebied, kunnen binnen Odisee bij de volgende diensten terecht:

- In het geval van GOG door derden op één van de Odisee campussen of in het geval van GOG door derden op een externe locatie tijdens aan de onderwijscontext gebonden activiteiten (vb. stage, (bedrijfs)bezoek, didactische uitstappen, ...): bij de vertrouwenspersoon voor studenten.
- In het geval van GOG door derden in de privésfeer: bij de studentenpsychologen.

De vertrouwenspersonen en studentenpsychologen kunnen de student in deze gevallen ondersteuning en advies bieden. Indien relevant en mits toestemming van de melder, informeren de vertrouwenspersonen of studentenpsychologen relevante personen binnen de opleiding en/of de directie.

### III. Basisprincipes

#### 1. Vertrouwelijkheid

Alle vertrouwenspersonen werken onder de principes van het wettelijk beroepsgeheim. Dit betekent dat zij geen stappen nemen zonder toestemming van de melder.

De grenzen die een melder aangeeft m.b.t. het vertellen en delen van informatie worden gerespecteerd. Het tempo van de melder is het centrale uitgangspunt bij de behandeling van een dossier.

Het beroepsgeheim is geen absoluut geheim, maar moet afgewogen worden ten opzichte van het principe van schuldig verzuim. De wetgeving schrijft een aantal situaties voor waarin het beroepsgeheim doorbroken kan worden, met name wanneer een persoon een reëel en ernstig gevaar betekent voor anderen, en het beroepsgeheim doorbreken de enige manier is om het gevaar af te wenden. In bepaalde situaties zijn personen die werken onder het beroepsgeheim bovendien verplicht om dit te doorbreken, waaronder in geval van melding van misdrijven op minderjarigen en bepaalde andere kwetsbare groepen. Tenslotte kan men het beroepsgeheim doorbreken in geval van getuigenis in rechte.

Onderling hebben de vertrouwenspersonen een gedeeld beroepsgeheim. Daarnaast hebben de vertrouwenspersonen en de interne en externe preventieadviseur psychosociale aspecten het recht en de plicht om waar nodig contact met elkaar op te nemen. Ook hier geldt het gedeeld beroepsgeheim.

## 2. Zorg

De eerste zorg bij een melding van GOG is het beëindigen van het GOG en – indien mogelijk en wenselijk – het herstellen van de professionele relatie.

Doorheen de gesprekken met de vertrouwenspersoon staat de zorg voor melders en/of slachtoffers steeds op de eerste plaats.

## 3. Onafhankelijkheid

De vertrouwenspersoon werkt onafhankelijk en autonoom. Geen enkele persoon mag druk uitoefenen op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van diens functie. Vertrouwenspersonen mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon en kunnen in hun functie van niemand bevelen ontvangen.

De vertrouwenspersoon mag geen rol opnemen in tuchtprocedures.

De vertrouwenspersonen rapporteren jaarlijks aan het bestuur over hun werking. Dit gebeurt op geheel anonieme en onherkenbare wijze.

De vertrouwenspersoon voor personeel hangt – wanneer deze handelt in het kader van diens functie als vertrouwenspersoon – functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de instelling.

# IV. Interne procedure

## 1. Aanmelding

Aanmelding gebeurt bij de bevoegde vertrouwenspersoon.

Indien de vertrouwenspersoon bevoegd is voor de melding, dan doet deze de melder een voorstel tot gesprek dat zo spoedig mogelijk plaatsvindt. De vertrouwenspersoon geeft ten minste één voorstel van gesprek dat valt binnen de 10 kalenderdagen vanaf de dag volgend op de dag van aanmelding, m.u.v. feestdagen en periodes van collectieve sluiting. Tijdens periodes van collectieve sluiting kunnen studenten en medewerkers niet terecht bij de vertrouwenspersonen van de hogeschool. Medewerkers kunnen wel steeds terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten op het werk van Idewe, die ook tijdens deze periodes beschikbaar is. Studenten kunnen steeds terecht bij het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend gedrag (zie verder).

Als de vertrouwenspersoon niet bevoegd is voor de melding, verwijst de vertrouwenspersoon de melder door naar de bevoegde vertrouwenspersoon hetzij naar andere gepaste dienst(en).

Omwille van de kwetsbare positie van studenten, zal de vertrouwenspersoon voor personeel de vertrouwenspersoon voor studenten inlichten wanneer bij de melding door een medewerker ook studenten betrokken zijn. Gesprekken met een student in het kader van deze melding, gebeuren indien mogelijk door of in overleg met een vertrouwenspersoon voor studenten.

## 2. Actiemogelijkheden

### a. LOUTER MELDING

De melder vraagt een gesprek maar ook om (voorlopig) verder niets te doen met de melding. Dit kan zinvol zijn om meerdere redenen.

- (1) De melder is enkel op zoek naar persoonlijke ondersteuning.
- (2) De melder wil graag advies over hoe zelf met de situatie om te gaan.
- (3) De melder wil (nog) geen actie, maar vindt het belangrijk dat de vertrouwenspersoon op de hoogte is. Dit voor het geval de situatie verder escaleert of er nieuwe meldingen komen.
- (4) De melder wil informatie over interne actiemogelijkheden en procedures.
- (5) De melder wil advies over externe hulpverlenings- of meldingsmogelijkheden (vb. politionele klacht)
- (6) De melder wil dat er actie ondernomen wordt op een later moment (vb. na het afstuderen, na het slagen voor een bepaald OPO, na verandering van dienst of functie...).

In dat geval zal de vertrouwenspersoon de melding registreren in het centraal register maar geen verdere stappen ondernemen.

### b. ACTIES BINNEN HET VERTROUWELIJK KADER VAN DE VERTROUWENSPERSOON

- (1) De vertrouwenspersoon kan – mits toestemming van melder(s)/slachtoffer(s) en/of mits de anonimiteit en veiligheid van melder(s)/slachtoffer(s) gegarandeerd kan worden - een bepaald gedrag rechtstreeks aankaarten bij de persoon die het GOG stelde. Doorgaans heeft dit als doel om deze persoon bewust te maken van de impact van zijn/haar gedrag op de ander(en). Hierbij kan in onderling overleg een hiërarchisch leidinggevende van de medewerker; of verantwoordelijke docent of opleidingshoofd van de student betrokken worden. De melder kan er steeds voor kiezen om het gedrag te laten aankaarten met behoud van anonimiteit. In dat geval zal de vertrouwenspersoon met de melder bespreken welke details/voorbeelden al dan niet meegenomen kunnen worden en welke niet, om de anonimiteit van melder en/of slachtoffers te vrijwaren.
- (2) De vertrouwenspersoon kan bemiddelen tussen de melder(s)/slachtoffer(s) en de andere betrokken perso(o)n(en), indien deze hiermee akkoord gaan. Het doel hiervan is om de situatie te normaliseren of te herstellen. In dat geval kan de vertrouwenspersoon ervoor kiezen om (eerst) een apart gesprek te hebben met de melder en/of met de andere betrokkene. Daarna kan een gezamenlijk gesprek volgen indien gewenst en aangewezen. Bij bemiddeling kan ook in onderling overleg een hiërarchisch leidinggevende, opleidingshoofd of verantwoordelijke docent betrokken worden.

- (3) Bij een melding door een getuige of andere informant kan de vertrouwenspersoon – in overleg met deze melder – de betrokken personen contacteren en uitnodigen voor een vertrouwelijk gesprek.
- (4) Bij elk van deze gesprekken kunnen afspraken gemaakt worden om de situatie te normaliseren of te herstellen.

Binnen het vertrouwelijk kader van de vertrouwenspersoon, bepalen de melder(s) en/of slachtoffer(s) het tempo en de acties die genomen worden. De gesprekken vallen volledig binnen het kader van het wettelijk beroepsgeheim.

#### c. ACTIES BUITEN HET VERTROUWELIJK KADER VAN DE VERTROUWENSPERSOON

Soms zijn de actiemogelijkheden binnen het vertrouwelijk kader niet aangewezen, niet gewenst en/of onvoldoende. Dan kan overgegaan worden tot acties buiten het vertrouwelijk kader van de vertrouwenspersoon. Dit impliceert dat een persoon in een hiërarchische functie, de bevoegde tuchtinstantie en/of het parket op de hoogte gebracht wordt van de melding(en).

Met een persoon in een hiërarchische functie wordt bedoeld:

- Indien het gaat om GOG gesteld door een medewerker, dan is dit een hiërarchisch leidinggevende en/of de personeelsdirecteur.
- Indien het gaat om GOG gesteld door een student, dan is dat een docent, opleidingshoofd, clusterdirecteur en/of directielid van de instelling. De vertrouwenspersoon informeert de melder welk van deze personen best wordt ingeschakeld voor diens dossier.

De vertrouwenspersoon brengt deze personen/instanties op de hoogte in de volgende situaties:

- (1) De vertrouwenspersoon kan deze personen inschakelen op uitdrukkelijke vraag van de melder. Wanneer de melding gaat over strafbare feiten, ernstige deontologische fouten, machtsmisbruik en/of seksueel ongepast gedrag, dan zal de vertrouwenspersoon dit in de regel adviseren.
- (2) De vertrouwenspersoon kan – hoogst uitzonderlijk - zonder toestemming van melder(s)/slachtoffer(s) een persoon in een hiërarchische positie informeren, mits de anonimiteit en veiligheid van melder(s)/slachtoffer(s) gegarandeerd kan worden. De vertrouwenspersoon doet dit enkel indien er specifieke redenen zijn om deze persoon te informeren, mits inachtneming van de principes van het beroepsgeheim enerzijds en schuldig verzuim anderzijds en na collegiaal overleg.
- (3) De vertrouwenspersoon zal - indien overige acties niet aangewezen, niet gewenst en/of onvoldoende zijn - overgaan tot het informeren van de bevoegde tuchtinstantie en/of het parket in de volgende situaties:
  - Indien de melding van die aard is dat er onmiddellijke actie vereist is, omdat er een acuut risico is voor studenten of medewerkers;
  - en/of in het geval van herhaalde meldingen over een bepaalde persoon.

Wanneer de vertrouwenspersoon een persoon in een hiërarchische positie, de tuchtinstantie en/of het parket informeert, dan doet deze dat met inachtneming van de regels van het beroepsgeheim zoals bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek en het decreet

grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs zoals opgenomen in de Codex Hoger Onderwijs.

In een eerste fase worden aan de tuchtinstantie enkel die gegevens doorgegeven die de tuchtinstantie toelaten te beslissen of ze al dan niet een tuchtonderzoek wil opstarten.

Bij het aanklaarten van herhaalde meldingen betekent dit dat de anonimiteit van de melder(s) die geen toestemming gaven tot het aanklaarten van de situatie gegarandeerd wordt. Meer concreet houdt dit in dat herkenbare details die specifiek naar de melder(s) kunnen leiden niet gebruikt worden en dat er enkel tot actie overgegaan wordt wanneer de vertrouwenspersoon zeker is dat de melders onherkenbaar blijven. Tevens betekent dit ook dat een vertrouwenspersoon niet steeds concreet kan aangeven over welk aantal meldingen het gaat en wanneer die ontvangen zijn.

Bij misdrijven zal de vertrouwenspersoon adviseren om een politionele klacht in te dienen. In geval van een politionele klacht waar Odisee van op de hoogte is gebracht, zal Odisee zich burgerlijke partij stellen, indien daartoe wordt beslist na overleg met de juridische dienst.

Waar binnen het vertrouwelijk kader de melder(s) en/of slachtoffer(s) het tempo en de acties bepalen, kunnen zij buiten dit vertrouwelijk kader niet (mee) beslissen welke verdere stappen en eventuele sancties de hogeschool/de tuchtinstantie/het parket neemt ten aanzien van de aangeklaagde.

Het is aan de bevoegde instanties om – op basis van de informatie waarover zij beschikken – gepaste acties te nemen. Voorbeelden van mogelijke acties zijn:

- een formele waarschuwing met schriftelijk vastgelegde voorwaarden/afspraken;
- een tuchtsanctie.

De gesprekken tussen melder(s), slachtoffer(s) en aangeklaagde(n) enerzijds en (een) perso(o)n(en) in een hiërarchische positie vallen niet onder het wettelijk beroepsgeheim.

#### d. BESCHERMENDE- EN/OF ORDEMAATREGELEN

Soms kan het ook nodig zijn om beschermende- en/of ordemaatregelen te nemen. Zo kan het aangewezen zijn om een melder en/of slachtoffer en/of andere studenten en medewerkers te beschermen tegen verdere omgang met de aangeklaagde en/of zijn er maatregelen nodig om een objectieve evaluatie te garanderen. Welke maatregelen er genomen worden, hangt af van de specifieke situatie. Het uitgangspunt is dat student en medewerkers ten allen tijde respectievelijk de studies en het werk in alle veiligheid moet kunnen verderzetten en dat objectieve evaluatie gegarandeerd blijft. Mogelijke beschermende- en/of ordemaatregelen zijn:

- ervoor zorgen dat een student of medewerkers niet meer beoordeeld of begeleid wordt door respectievelijk een bepaalde docent of leidinggevende;
- voorkomen dat een melder en/of slachtoffer binnen Odisee geconfronteerd wordt met de aangeklaagde (vb. geen les meer van krijgen, niet meer in dezelfde klasgroep zitten, een geplande meeting afgelasten);
- voorkomen dat een melder en/of slachtoffer verder gecontacteerd of benaderd wordt door de aangeklaagde;

- verandering van stageplaats/ stopzetting van de stage;
- verandering van dienst.

Doorgaans kunnen de vertrouwenspersonen een beschermende maatregel niet autonoom nemen en niet nemen zonder een minimale bekendmaking van de identiteit van de melder(s)/slachtoffer(s). Dit dient dus te gebeuren met medewerking van en maximale discretie vanwege de betrokken opleiding of dienst.

Een ordemaatregel kan nooit autonoom door de vertrouwenspersoon genomen worden.

- Ordemaatregelen t.a.v. een medewerker kunnen enkel genomen worden door de daartoe bevoegde personen zoals omschreven in het arbeidsreglement.
- Ordemaatregelen t.a.v. een student kunnen enkel genomen worden door de daartoe bevoegde personen zoals omschreven in het Onderwijs- en Examenreglement.

#### e. ACTIEMOGELIJKHEDEN I.G.V. GERUCHTEN

In sommige gevallen wordt de vertrouwenspersoon ingelicht van GOG waar de melder over gehoord heeft, maar waar deze niet rechtstreeks in betrokken is als slachtoffer, getuige of dader. In dat geval zijn volgende acties mogelijk of – in het geval van ernstig GOG – wenselijk.

- Vermeende getuigen en/of slachtoffers – indien bekend - uitnodigen tot een gesprek om de correctheid van de geruchten na te gaan/volledige melding te noteren.
- Vermeende dader – indien bekend – uitnodigen om met de geruchten te confronteren.
- Informeren beleid
- Steeds in overleg met beleid: communicatie naar een afgebakende groep (studenten, medewerkers) m.b.t. geruchten.

### 3. Individueel dossier en centraal register

De vertrouwenspersonen zijn verplicht om per melding een individueel dossier bij te houden. Daarnaast moeten de vertrouwenspersonen elke melding opnemen in het centraal register GOG van Odisee (hierna het register). Als de melder daarom vraagt, dan kan een melding anoniem worden opgenomen in het register. De vertrouwenspersoon informeert de melder dat dit gevolgen heeft voor de opvolging van het dossier.

## V. Externe meldings- en actiemogelijkheden

### 1. Extern meldpunt voor GOG

Naast de interne meldingsmogelijkheden, kunnen studenten en medewerkers ook terecht bij een extern meldpunt: Het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend gedrag. Meer informatie en contactgegevens zijn terug te vinden op de website: [www.grensoverschrijdendgedrag.vlaanderen](http://www.grensoverschrijdendgedrag.vlaanderen)

### 2. Melding en actiemogelijkheden voor personeel bij de externe preventieadviseur

Naast interne melding bij de vertrouwenspersoon van Odisee, of externe melding bij het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend gedrag, kunnen medewerkers er voor kiezen om – binnen het

toepassingsgebied van de wetgeving m.b.t. Welzijn op het Werk - een melding te doen bij de externe Preventieadviseur Psychosociale aspecten op het werk (hierna PAPS) van Idewe.

Medewerkers kunnen bij de PAPS terecht voor:

- (1) louter melding;
- (2) of informele acties (binnen het vertrouwelijk kader van de PAPS)
- (3) of het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie