



**Vlaamse
overheid**

Bevraging stand van zaken uitvoering Charter Grensoverschrijdend Gedrag

Onderzoek hogescholen

INHOUD

1	Situering onderzoek en methodiek	3
2	Personeel	4
2.1	Visie ongewenst grensoverschrijdend gedrag? Waar(in) werd deze verwoord?	4
2.2	Beleid GOG	4
2.3	Preventie en bespreekbaarheid GOG	5
2.4	Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij GOG	6
2.5	Meldpunt GOG	6
2.6	Begeleiding naar interne en externe kanalen	7
2.7	Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding	8
2.8	Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele melding	9
2.9	Nazorgtraject	9
2.10	Communicatie met de pers	10
2.11	Monitoring op organisatieniveau	10
3	Studenten	12
3.1	Visie ongewenst grensoverschrijdend gedrag. Waar(in) werd deze verwoord?	12
3.2	Beleid GOG	13
3.3	Preventie en bespreekbaarheid GOG	13
3.4	Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij GOG	14
3.5	Meldpunt GOG	14
3.6	Begeleiding naar interne en externe kanalen	16
3.7	Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding	16
3.8	Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele melding	18
3.9	Nazorgtraject	18
3.10	Communicatie met de pers	19
3.11	Monitoring op organisatieniveau	20
4	Conclusies en aanbevelingen	21
5	Bijlagen	24
5.1	Bijlage 1: Overzicht ja/nee vragen – versie personeel	24
5.2	Bijlage 2: Overzicht ja/nee vragen – versie studenten	25

1 SITUERING ONDERZOEK EN METHODIEK

Situering:

Onder impuls van de Vlaamse minister van Onderwijs Hilde Crevits werd in 2018 door een gezamenlijke VLIR-VLHORA werkgroep het “Charter Grensoverschrijdend gedrag: tien generische instructies ter versterking van het beleid van de Vlaamse universiteiten en hogescholen” (hierna Charter), opgesteld. Het Charter beoogde een leidraad te zijn bij het uittekenen en optimaliseren van het instellingsspecifiek beleid inzake grensoverschrijdend gedrag.

In de aanhef van het Charter werd aangegeven dat grensoverschrijdend gedrag een maatschappij breed thema is en dat ook de hogeronderwijsinstellingen vatbaar zijn voor vormen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

De huidige Vlaamse minister van Onderwijs Ben Weyts droeg het College van regeringscommissarissen op om voor de hogescholen een evaluatie te doen van de stand van zaken van de implementatie van de tien generische instructies uit het Charter.

De scope van het onderzoek betreft enkel de 16 hogescholen¹ aangezien de VLIR hetzelfde onderzoek opneemt voor de universiteiten.

Methodiek van het onderzoek:

Aangezien de minister vroeg om binnen een tijdsbestek van 2 weken een rapport op te leveren werd de scope van het onderzoek beperkt tot het geven van een stand van zaken. Het 10-puntenplan van het Charter werd bevraagd in een digitale vragenlijst via de toepassing Google Forms. Voor het personeel is de wetgeving zeer goed uitgewerkt en vastgelegd in de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna welzijnswet). Voor de studenten ontbreekt momenteel een juridisch kader. Er werd daarom voor geopteerd om de vragenlijst in twee luiken op te splitsen, namelijk een luik personeel en een luik studenten.

Deze bevraging heeft niet gepolst naar de tuchtrechtelijke aspecten met bijhorende procedures die mogelijks uit een melding kunnen voortkomen. Evenmin kwam het thema van het afsluiten van een ‘dading’ om procedures in der minne op te lossen aan bod.

De digitale vragenlijst op basis van het Charter bestond uit:

- gesloten ja-nee vragen of vragen met een beperkt aantal opties met meestal de mogelijkheid om in een toelichting te specificeren. Op basis van de toelichting konden sommige ja-nee antwoorden nog verder worden genuanceerd.
- Soms waren er meerdere antwoorden mogelijk. Hierdoor geven de resultaten in de grafieken niet steeds een loutere optelling tot 100%. Alle percentages in de grafieken dienen per staaf gelezen te worden als het procentuele aandeel binnen de 13 hogescholen.

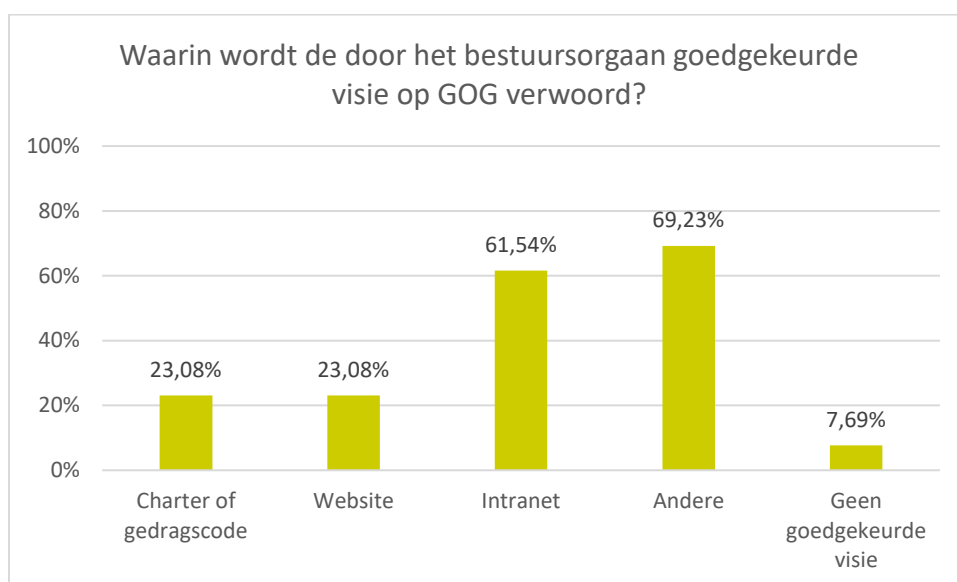
¹ Van de 16 hogescholen zijn er 6 hogescholen die per 2 samenwerken in een personele unie. Deze 6 hogescholen hebben ervoor geopteerd om per personele unie slechts één vragenlijst in te vullen. In het rapport wordt om die reden verwezen naar 13 hogescholen i.p.v. naar 16 hogescholen zoals ze nog bestaan als aparte juridische entiteiten.

2 PERSONEEL

2.1 VISIE ONGEWENST GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG? WAAR(IN) WERD DEZE VERWOORD?

Twaalf van de 13 hogescholen hebben een visie op ongewenst grensoverschrijdend gedrag (hierna GOG) geformuleerd die door het bestuursorgaan werd goedgekeurd. Bij de meeste hogescholen kan deze visie worden geraadpleegd op het intranet of op de website. Ze werd geconcretiseerd in een charter dat of gedragscode die ofwel werd opgenomen in het arbeidsreglement ofwel in een reglement psychosociale risico's op het werk. In een bepaalde hogeschool werd de visie opgenomen in het jaaractieplan in het kader van de preventie en bescherming op het werk.

De hogescholen konden meerdere antwoorden aanduiden (figuur 1).



Figuur 1: Aanwezigheid visie GOG - vragenlijst personeel

2.2 BELEID GOG

Alle hogescholen delen mee dat het beleid rond GOG besproken werd op het niveau van de bestuursorganen. Sommige onder hen beschouwen de directieraad eveneens als een bestuursorgaan.

Het beleid GOG wordt meestal ingewerkt in een ruimer zorgbeleid of opgenomen in het jaarverslag. In een beperkt aantal hogescholen wordt het beleid inzake GOG ook als apart item geagendeerd op de bestuursorganen. Bij andere hogescholen wordt dit impliciet mee geagendeerd op de bestuursorganen bij het bespreken van bv. het algemeen welzijnsbeleid, het reglement inzake preventieve schorsing als ordemaatregel, of de bespreking/goedkeuring van het ethisch reglement.

2.3 PREVENTIE EN BESPREEKBAARHEID GOG

Tien van de 13 hogescholen voorzien een duurzame sensibilisering voor het personeel.

Sommige hogescholen nemen dit mee in het opleidingstraject voor leidinggevendenden. Daarnaast besteden ze aandacht aan het welzijnsbeleid via intranet of aparte webpagina's rond welzijn, vertrouwenspersonen, eventueel geactualiseerd via nieuwsbrieven, of wordt dit ingewerkt in trainingen rond bijvoorbeeld veerkracht van medewerkers.

Bij de 3 hogescholen waar er nog geen duurzame sensibilisering is, wordt dit opgenomen als werkpunt op korte termijn.

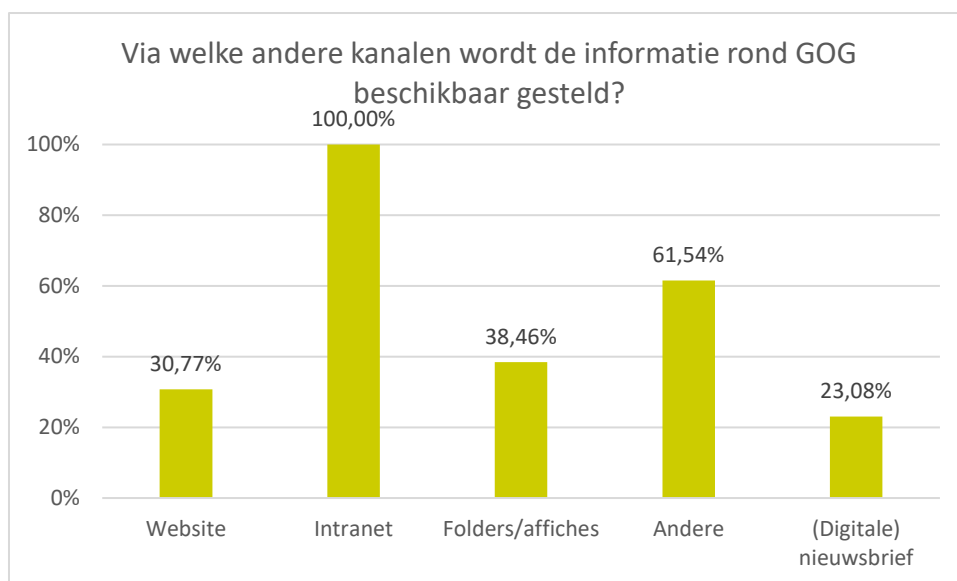
Alle hogescholen hebben de sensibilisering rond GOG ingewerkt in het onthaalbeleid voor nieuwe personeelsleden. In een aantal hogescholen wordt de vertrouwenspersoon als spreker uitgenodigd op de onthaaldag voor nieuwe personeelsleden. In andere hogescholen worden de diensten en voorzieningen waaronder de vertrouwenspersoon voorgesteld of vermeld. Alle gegevens rond welzijn en sensibilisering m.b.t. GOG worden door de meeste hogescholen ook opgenomen in hun onthaalbrochure. Eén enkele hogeschool beperkt zich tot het laten ondertekenen van het arbeidsreglement waarin de procedure rond GOG vermeld staat.

Acht van de 13 hogescholen stelden een gedragscode rond consensuele gedragsvormen op en voegden de gedragscode toe aan het arbeidsreglement.

Een aantal hogescholen verwijzen naar één van de werkgroepen personeel binnen de VLHORA die belast werd met het uitwerken van een ethische code. Eén hogeschool meldt te beschikken over een ethische code die wel werd bekendgemaakt, maar nog niet werd toegevoegd aan het arbeidsreglement.

In 8 van de 13 hogescholen wordt in de leiderschapstraining en de coaching van leidinggevendenden aandacht besteed aan GOG. Voor de 5 overige hogescholen is dit ofwel niet structureel ingebed ofwel wil men dit in de toekomst zeker opnemen.

In onderstaand figuur 2 kan worden vastgesteld via welke andere kanalen de informatie rond GOG beschikbaar wordt gesteld. Voor deze vraag konden de hogescholen meerdere antwoorden aanduiden.



Figuur 2: Beschikbaar stellen informatie GOG - vragenlijst personeel

2.4 STREVEN NAAR VERGELIJKBARE BEHANDELING VAN ALLE GROEPEN BETROKKEN BIJ GOG

Zeven hogescholen bevestigen dat de procedures om bijstand te vragen geharmoniseerd worden waardoor vergelijkbaar wordt omgegaan met de meldingen ongeacht of deze van personeelsleden of van studenten komen.

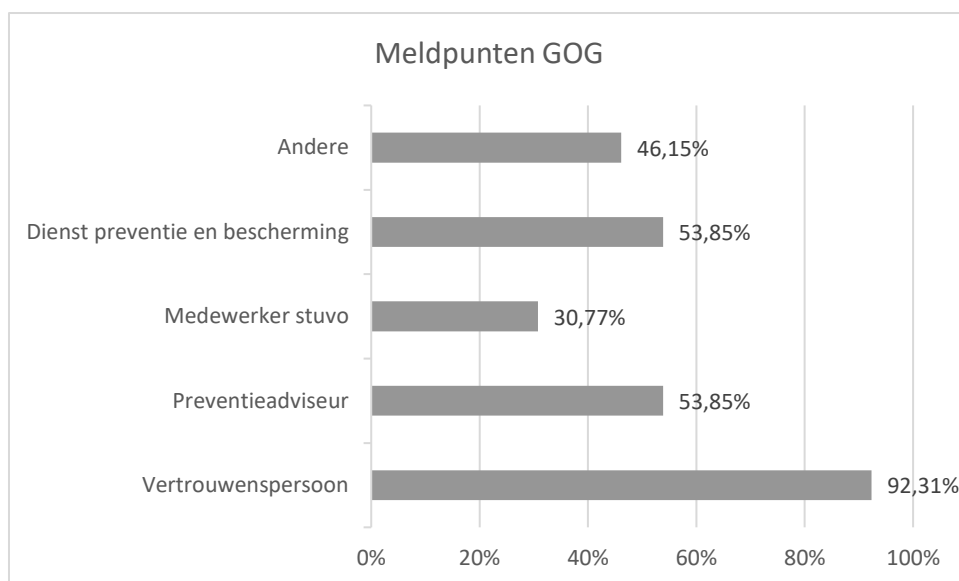
Vijf hogescholen antwoorden hierop negatief, waarbij 1 hogeschool signaleert dat de regelgeving en wettelijke verplichtingen (*lees vanuit de welzijnswet*) een geharmoniseerde aanpak niet altijd mogelijk maken. Niettemin stellen we vast dat de hogescholen minstens de intentie hebben om deze procedures zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

2.5 MELDPUNT GOG

Acht van de 13 hogescholen geven aan te beschikken over één centraal onafhankelijk meldpunt. Hiervoor wordt uitzonderlijk verwezen naar een vertrouwenspersoon, maar meestal naar een preventieadviseur psychosociale aspecten die doorgaans een externe preventieadviseur is.

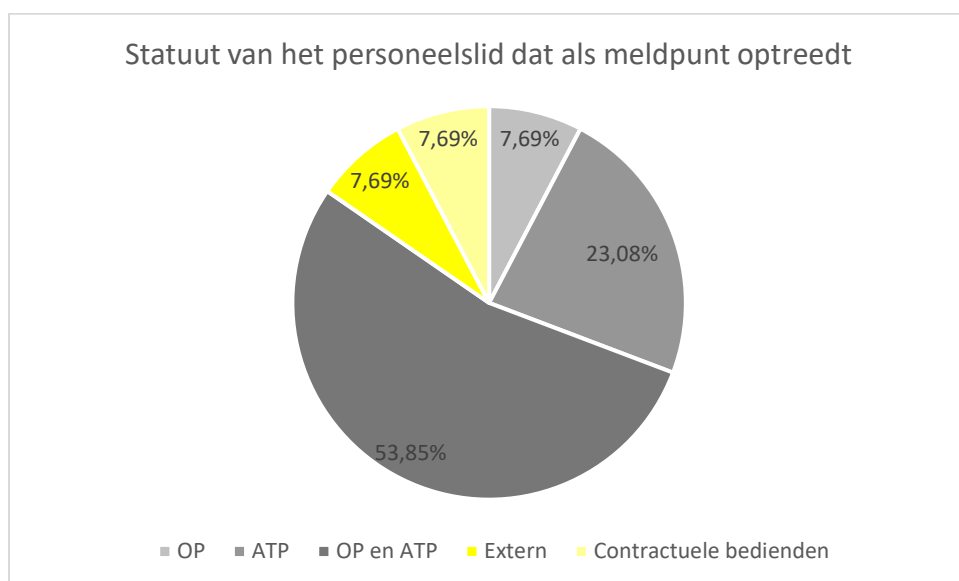
De 5 overige hogescholen hebben verschillende interne vertrouwenspersonen en antwoorden negatief op de vraag of ze één centraal onafhankelijk meldpunt hebben.

De verschillende meldpunten waarover de hogescholen beschikken vindt u hierna weergegeven in een staafdiagram (figuur 3).



Figuur 3: Meldpunten GOG - vragenlijst personeel

Het statuut van het personeelslid dat als meldpunt optreedt, wordt in onderstaande figuur 4 weergegeven.



Figuur 4: Statuut personeelslid dat als meldpunt optreedt - vragenlijst personeel

2.6 BEGELEIDING NAAR INTERNE EN EXTERNE KANALEN

Elke hogeschool en/of het meldpunt informeert de melder GOG dat hij/zij ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experts (externe preventiedienst) of andere instanties (hulpverlening: bv. psycholoog, politie,...).

Doorgaans wordt dit aan de melder toegelicht in het eerste gesprek met de vertrouwenspersoon of het meldpunt. De procedure wordt door de meeste hogescholen ook opgenomen op het intranet en kan nadien worden nagelezen in de respectieve reglementen.

Twaalf van de 13 hogescholen bevestigen dat het meldpunt de melder op zijn/haar verzoek begeleidt naar de externe kanalen. Eén enkele hogeschool vertrouwt deze rol toe aan de preventieadviseur.

Alle 13 de hogescholen bevestigen dat de interne hulp en begeleiding beschikbaar blijft voor de melder, ook in het geval dat deze een beroep doet op externe hulp.

2.7 INFRASTRUCTUUR VAN DE INTERNE HULP EN BEGELEIDING

Twaalf van de 13 hogescholen hebben een vertrouwenspersoon die een professioneel vormingstraject volgde in het kader van de welzijnswet. Zij nemen daarenboven deel aan minstens 2 intervisiegesprekken per jaar bij een preventieadviseur psychosociale aspecten.

Deze 12 hogescholen bevestigen dat ze voldoende garanties inbouwden opdat een meldpunt neutraal en onafhankelijk kan werken. Meestal vallen zij voor dat luik van hun opdracht rechtstreeks onder de algemeen directeur van de hogeschool. Eén enkele hogeschool beschikt niet over een gecertificeerde vertrouwenspersoon. Deze ene hogeschool neemt ook de kwestie van een onafhankelijk meldpunt op als een werkpunt.

Elf van de 13 hogescholen antwoorden dat er op regelmatige basis overleg is binnen de verschillende meldpunten binnen de hogeschool en dit met respect voor het beroepsgeheim. Eén hogeschool beantwoordt de vraag negatief maar beschikt enkel over de vertrouwenspersoon als meldpunt. De 13^{de} hogeschool moet dit beleid nog uitwerken.

Twaalf van de 13 hogescholen verschaffen voldoende duiding over het onderscheid tussen informele en formele en een eventuele gerechtelijke procedure. Eén enkele hogeschool zegt dat deze duiding niet wordt verschaft hoewel zij een gecertificeerde vertrouwenspersoon heeft. Dit is nochtans het voorwerp van bespreking tijdens het allereerste intakegesprek.

Tien van de 13 hogescholen signaleren dat de meldpunten binnen de hogeschool kunnen doorverwijzen en mits de melder daarmee instemt een beroep kunnen doen op interne hulpverlening en begeleiding. De 3 overige hogescholen verwijzen door naar een externe hulpverlening. Uit de bijkomende toelichting van de hogescholen blijkt dat voor de specifieke problematiek van GOG men inderdaad eerder een beroep zal doen op een externe preventiedienst dan op interne hulpverlening.

Tien van de 13 hogescholen voorzien in een zorg- en begeleidingsstructuur waarin alle competenties vertegenwoordigd zijn. De 3 hogescholen die ontkennend hebben geantwoord verwijzen uitdrukkelijk naar de ondersteuning van een externe preventieadviseur psychosociale aspecten. Eenzelfde aanpak (kaderend binnen GOG) kan ook worden gelezen bij de hogescholen die positief antwoorden.

Elf van de 13 hogescholen hebben een duidelijke taakverdeling van resources (interne zorg- en begeleidingsstructuur). Twee hogescholen beschikken hier niet over.

In 12 van de 13 hogescholen kan de inzetbaarheid van de interne zorg en begeleiding worden verzekerd. Bij één hogeschool werd dit niet expliciet geregeld.

Negen van de 13 hogescholen zetten in op het uitbouwen van kwaliteitszorg en van een lerend netwerk voor alle betrokkenen in het begeleidingsproces. Uit de toelichting blijkt dat dit o.m.

gebeurt in een opleiding, interne supervisies of een periodiek overleg. Vier hogescholen hebben dit echter (nog) niet voorzien.

2.8 COÖRDINATIE VAN HET HULPVERLENINGSTRAJECT OP HET NIVEAU VAN DE INDIVIDUELE MELDING

Alle 13 de hogescholen antwoorden dat er heldere en duidelijke procedures voorhanden zijn zodat de drempel wordt verlaagd om bijstand te vragen in geval van GOG. Hiervoor wordt verwezen naar bovenvermelde communicatiekanalen, opgenomen onder de rubriek 2.3 supra.

Acht van de 13 hogescholen beschikken over een draaiboek met de beschrijving en de coördinatie van het interventie- en hulpverleningstraject. Vier van de 5 hogescholen die hierop negatief antwoorden verwijzen naar de wettelijke procedures en interventiemogelijkheden die geregeld zijn in de welzijnswet. De vijfde hogeschool licht dit niet verder toe.

In alle 13 de hogescholen wordt de voortgang in het dossier bewaakt. In de meeste gevallen wordt deze rol toegewezen aan de vertrouwenspersoon.

Twaalf van de 13 hogescholen zorgen ervoor dat er geen impact is van de melding GOG op de loopbaan van het personeelslid ongeacht of de melding gebeurd is door het slachtoffer of een derde. Hiervoor wordt verwezen naar de wettelijke bescherming van het slachtoffer, het beroepsgeheim van de vertrouwenspersoon, het niet stigmatiseren van melder. Eén enkele hogeschool beantwoordt deze vraag negatief.

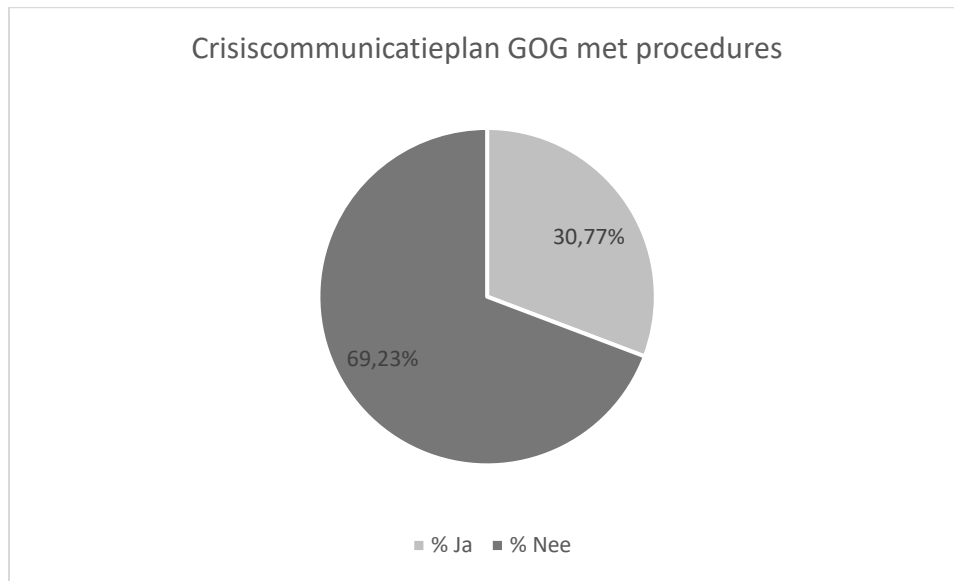
Alle 13 de hogescholen garanderen de anonimiteit van de melder gedurende de ganse informele procedure. Door één enkele hogeschool wordt dit genuanceerd. Deze meldt dat slechts in geval van acuut gevaar of schuldig verzuim het beroepsgeheim wordt opgeheven.

2.9 NAZORGTRAJECT

De 13 hogescholen bevestigen in te staan voor opvang en nazorg van de melder. De meeste hogescholen antwoorden dat de opvang en nazorg wordt aangeboden voor iedere melder die erom verzoekt.

Alle hogescholen voorzien eveneens in begeleiding en remediëring voor de aangeklaagde, maar enkel in zover dit noodzakelijk is. De meeste hogescholen lichten bijkomend toe dit geval per geval te onderzoeken.

2.10 COMMUNICATIE MET DE PERS



Figuur 5: Aanwezigheid crisiscommunicatieplan GOG met procedures - vragenlijst personeel

Slechts 4 hogescholen hebben een crisiscommunicatieplan GOG opgemaakt waarin procedures worden omschreven. Vier hogescholen antwoorden negatief, maar lichten dit niet nader toe. De 5 andere hogescholen die eveneens negatief antwoorden, verwijzen naar hun algemeen communicatieplan waarvan er 2 aangeven het algemeen communicatieplan in die zin te willen actualiseren (figuur 5).

Alle 13 de hogescholen bevestigen dat er afspraken werden gemaakt over wie er communiceert met de pers. Sommige hogescholen beschikken hiervoor over een persverantwoordelijke/woordvoerder. Voor de andere hogescholen communiceert de algemeen directeur met de pers.

In zover de persverantwoordelijke/woordvoerder niet de communicatie verzorgt, verleent hij/zij bijstand aan de betrokkene die door de pers wordt benaderd.

In zover de algemeen directeur de communicatie verzorgt binnen de hogeschool wordt er vanuit gegaan dat de algemeen directeur dan ook effectief de communicatie doet. Deze hogescholen voorzien niet in bijstand aan andere medewerkers.

2.11 MONITORING OP ORGANISATIELEVEL

Acht van de 13 hogescholen werken met een centraal register van meldingen op het niveau van de hogeschool. Dit wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of door de preventieadviseur. Vijf hogescholen houden dergelijk centraal register niet bij. Twee van deze 5 hogescholen houden een register bij per vertrouwenspersoon. De 3 andere hogescholen beschikken over geen enkel register (noch centraal, noch decentraal).

Slechts 6 hogescholen antwoorden dat alle vertrouwenspersonen toegang hebben tot het centraal register. Een zevende hogeschool beantwoordt de vraag eveneens positief hoewel de hogeschool niet beschikt over een centraal register.

Twaalf van de 13 hogescholen antwoorden dat ze ofwel geen register hebben ofwel dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen schrijfrechten en leesrechten binnen dat register. Eén enkele hogeschool meldt wel dit onderscheid en verwijst hiervoor naar het niveau van de externe preventiedienst IDEWE.

Iedere hogeschool die een register bijhoudt, hetzij centraal hetzij op het niveau van de vertrouwenspersoon neemt de ondernomen stappen/maatregelen op in dat register.

Drie van de 13 hogescholen antwoorden negatief op de vraag of de gegevens raadpleegbaar blijven. Deze 3 hogescholen beschikken ook niet over een register. Eén enkele hogeschool vermeldt uitdrukkelijk dat ze de gegevens gedurende maximum 5 jaar bewaart.

Negen hogescholen antwoorden een jaarlijks rapport over GOG-beleid op te maken dat voorgelegd wordt aan de bestuursorganen. Dit wordt ofwel opgenomen in een afzonderlijke thematisch rapport, ofwel in het algemeen jaarverslag van de hogeschool, ofwel in het jaarverslag betreffende preventie en bescherming op het werk. Vier hogescholen antwoorden hierover niet te rapporteren in het algemeen jaarverslag. Twee daarvan lichten dit niet nader toe en bij de overige 2 is onvoldoende duidelijk wat er waar wordt gerapporteerd.

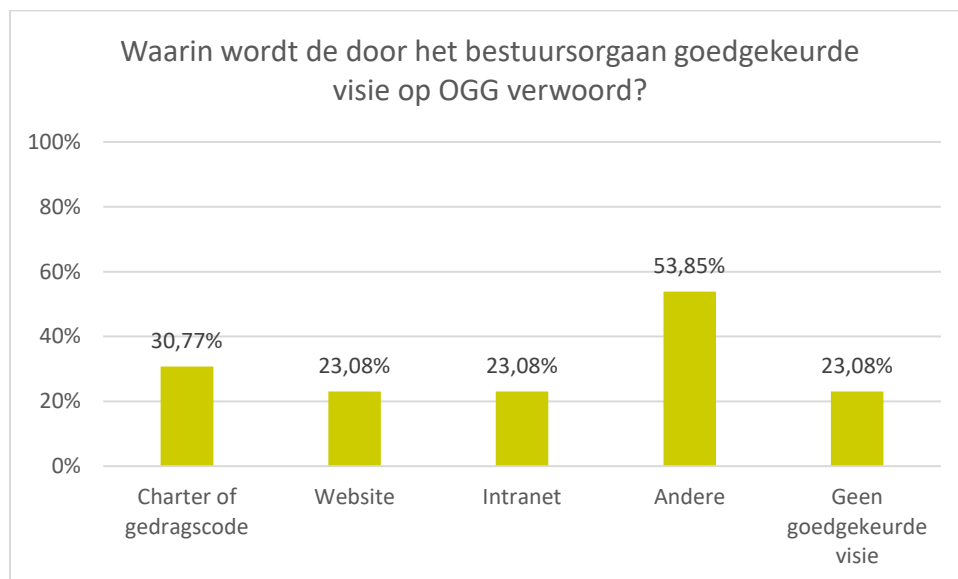
Negen van de 13 hogescholen geeft aan dat op regelmatige basis een kwaliteitscontrole gebeurt van de bestaande procedures. Die procedures worden afgetoetst hetzij via intervisiesessies, via de interne auditor of naar aanleiding van de behandeling van een concrete casus. Vier hogescholen beantwoorden deze vraag negatief. Twee hogescholen lichten dit niet verder toe. Eén hogeschool verwijst naar de jaarlijkse intervisiesessie, en de laatste hogeschool refereert naar de betreffende wettelijke bepalingen.

3 STUDENTEN

3.1 VISIE ONGEWENST GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG. WAAR(IN) WERD DEZE VERWOORD?

Tien van de 13 hogescholen bevestigen een visie te hebben geformuleerd op GOG die goedgekeurd werd door het bestuursorgaan. De hogescholen konden meerdere antwoorden geven op de vraag waar(in) deze visie werd verwoord. Vier van deze 10 maakten hiervoor een apart charter of gedragscode op. Een vijfde hogeschool zegt dat dit gevat wordt in de algemene missie van de hogeschool. Een zesde hogeschool zegt dat deze visie ressorteert onder haar visie op de studentenbegeleiding. Nog een andere heeft deze visie bekendgemaakt op de website en ook op het intranet. Een achtste hogeschool heeft het beleid rond GOG opgenomen in het studiecontract dat met elke student wordt afgesloten. Een negende hogeschool verwijst naar “procedure” zonder verdere duiding. De tiende hogeschool verwijst tenslotte naar een afsprakennota die goedgekeurd werd op het bestuursorgaan.

Drie hogescholen beschikken niet over een goedgekeurde visie, maar lichten dit niet verder toe.



Figuur 6: Aanwezigheid visie GOG - vragenlijst studenten

Zeven van de 13 hogescholen duiden aan dat de studentenvertegenwoordiging werd betrokken bij de totstandkoming van de visie. Uit de antwoorden kan worden afgeleid dat de consultatie van de studenten gebeurde via de studentenvertegenwoordiging in tal van advies- en beslissingsorganen waarop de visie op GOG werd geagendeerd.

Drie hogescholen bevestigen zonder bijkomende toelichting dat er geen visie rond GOG werd opgesteld. Twee hogescholen hebben een charter of gedragscode goedgekeurd zonder dat de studentenvertegenwoordiging bij de totstandkoming werd betrokken. In één hogeschool werd een werkgroep opgestart om de procedure te evalueren. In deze werkgroep zijn ook de studenten vertegenwoordigd.

3.2 BELEID GOG

Acht van de 13 hogescholen antwoorden dat het beleid rond GOG reeds werd besproken op het niveau van de bestuursorganen.

Voor 5 hogescholen gebeurde dit nog niet. Drie hogescholen lichten dit niet nader toe. Eén hogeschool deelt mee dat het beleid wel degelijk beschikbaar is maar nog niet werd besproken. De laatste hogeschool heeft het evenmin besproken maar communiceert in de praktijk hierover toch op regelmatige tijdstippen via posters en pop-up-infoberichten.

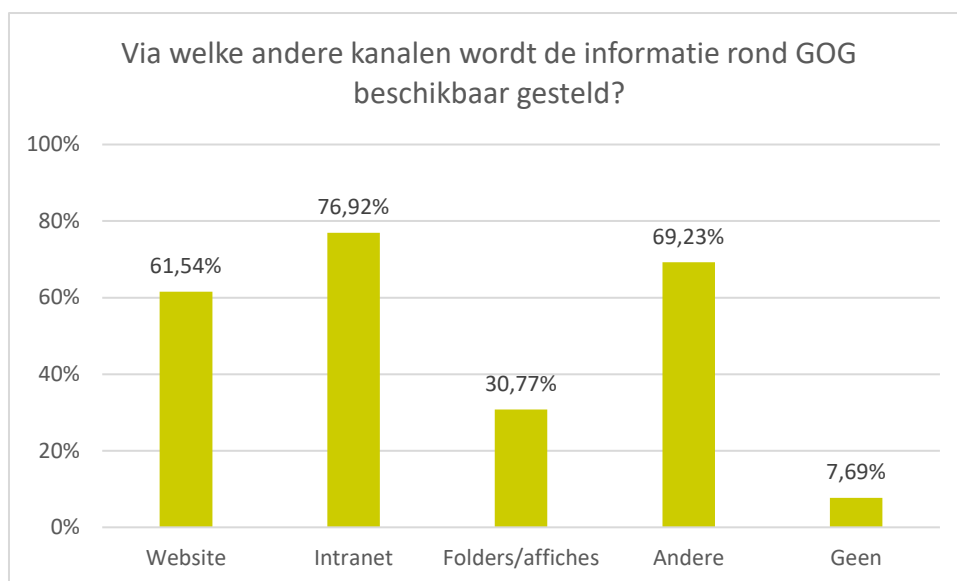
3.3 PREVENTIE EN BESPREEKBAARHEID GOG

Negen van de 13 hogescholen voorzien in een duurzame sensibilisering rond GOG voor de studenten. Deze informatie wordt via verschillende kanalen bekendgemaakt zoals websites, het digitaal leerplatform, de voorstelling van de diverse diensten, flyers en affiches, het team mentaal welzijn, het stagevademecum,... Vier hogescholen voorzien deze duurzame sensibilisering (nog) niet. Twee onder hen plannen dit te doen. Voor hen is de meest essentiële informatie wel al te vinden op het intranet.

Geen enkele hogeschool heeft de sensibilisering rond GOG ingewerkt in een onthaalbrochure voor nieuwe studenten. Vier hogescholen lichten niet verder toe waar deze info dan wel wordt ingewerkt. Negen hogescholen zorgen er wel voor dat de studenten de informatie krijgen rond het GOG-beleid. Hiervoor worden verschillende instrumenten ingezet waaronder het aanbod van de psychosociale begeleiding/welzijn via de dienst stuvo, via de stuvobrochure, de fysieke voorstelling van de meldpunten tijdens de onthaalweek, de bespreking op de onthaaldagen, via de werking van de “student points” en de ombudswerking waar studenten terecht kunnen voor meldingen allerhande. Er wordt in een enkel geval ook aangegeven dat dit via trainingsinitiatieven vanuit de stuvo wordt opgenomen.

Acht van de 13 hogescholen die antwoorden dat er een gedragscode rond consensuele gedragsvormen werd opgesteld die toegevoegd werd aan het onderwijs- en examenreglement (OER), lichten daarbij toe dat dit geen aparte gedragscode betreft, maar dat deze valt onder de algemene tuchtrechtelijke bepalingen. De overige 5 hogescholen beantwoorden deze vraag negatief.

Twaalf van de 13 de hogescholen stellen de informatie rond GOG beschikbaar. De hiernavolgende grafiek (figuur 7) geeft de antwoorden weer. De hogescholen konden meerdere kanalen aanduiden. Slechts één hogeschool communiceert hierover niet.



Figuur 7: Beschikbaar stellen informatie GOG - vragenlijst studenten

Negen hogescholen sensibiliseren de docenten om aandacht te hebben voor vragen en problemen van GOG waarbij studenten betrokken zijn. Ze treden daarvoor op als doorverwijzers naar de interne meldpunten. Om hen voor deze rol te sensibiliseren worden o.m. informatiesessies, workshops en vorming- en intervisiesessies aangeboden.

Vier hogescholen namen hiervoor nog geen initiatief. Eén enkele hogeschool vermeldt dat deze sensibilisering ad hoc gebeurt.

Alle 13 de hogescholen sensibiliseren de medewerkers van de dienst studentenvoorzieningen, studentenartsen en psychologen om op te treden als doorverwijzers bij GOG.

3.4 STREVEN NAAR VERGELIJKBARE BEHANDELING VAN ALLE GROEPEN BETROKKEN BIJ GOG

Een kleine meerderheid van de hogescholen bevestigt dat de procedures om bijstand te vragen geharmoniseerd worden waardoor vergelijkbaar wordt omgegaan met de meldingen ongeacht of deze van personeelsleden of van studenten komen.

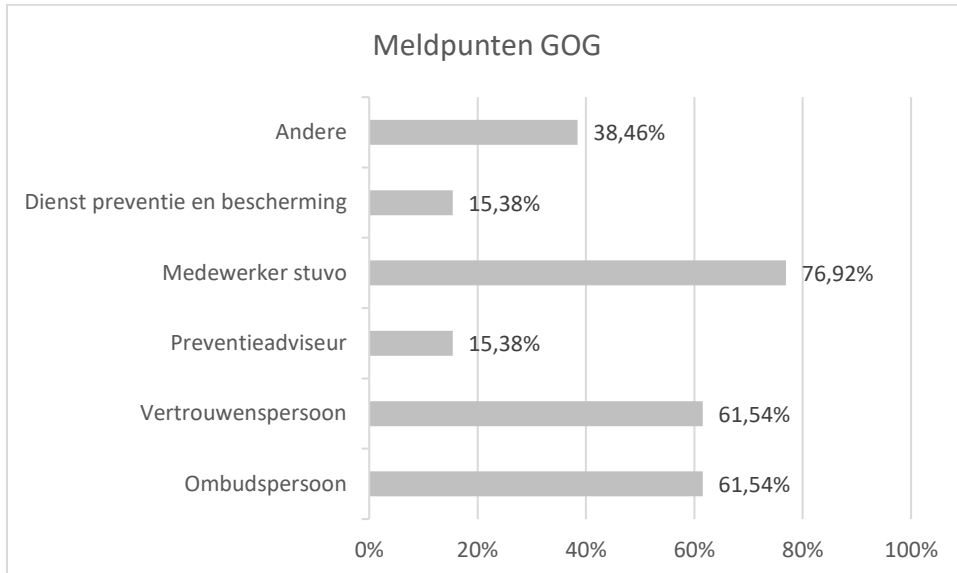
Eén hogeschool signaleert dat de regelgeving en wettelijke verplichtingen (*lees vanuit de wet/zijns wet*) een geharmoniseerde aanpak niet altijd mogelijk maken. Niettemin stellen we vast dat de hogescholen minstens de intentie hebben om deze procedures zoveel mogelijk op elkaar af te stemmen.

3.5 MELDPUNT GOG

Alle hogescholen geven aan over ten minste één meldpunt te beschikken. Negen van de 13 hogescholen geven aan te beschikken over minstens één centraal onafhankelijk meldpunt voor

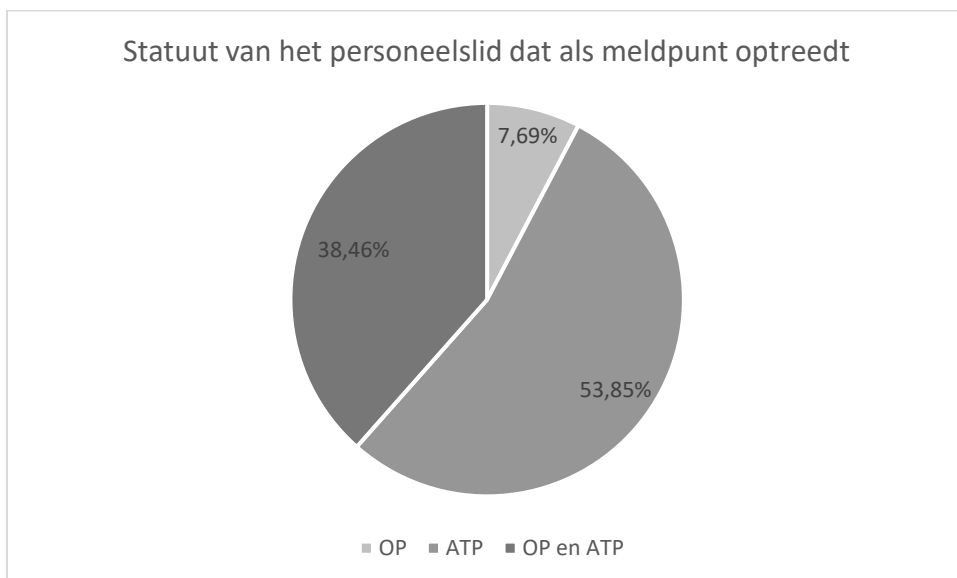
studenten. De 4 andere hogescholen hebben geen centraal meldpunt maar beschikken wel over meerdere meldpunten binnen de instelling.

Tien van de 13 hogescholen werken met meerdere meldpunten binnen de hogeronderwijsinstelling. Twee hogescholen verwijzen enkel naar de ombudspersoon en een laatste hogeschool verwijst hiervoor enkel naar de vertrouwenspersoon (figuur 8).



Figuur 8: Meldpunten GOG - vragenlijst studenten

Het statuut van het personeelslid dat als meldpunt optreedt, wordt weergegeven in figuur 9. Hieruit blijkt dat voornamelijk het ATP hiervoor wordt ingezet.



Figuur 9: Statuut personeelslid dat als meldpunt optreedt - vragenlijst studenten

3.6 BEGELEIDING NAAR INTERNE EN EXTERNE KANALEN

Alle 13 de hogescholen bevestigen dat de hogeschool of het meldpunt de melder GOG informeert dat hij/zij ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experts of andere instanties.

Vijf hogescholen kunnen studenten doorverwijzen naar een externe partner GOG naar analogie met de externe preventiedienst die toegankelijk is voor de personeelsleden. Deze hogescholen maken melding van o.m. Ligand, het zorgcentrum na seksueel geweld en de dienst CAW-slachtofferzorg. Acht hogescholen verwijzen niet door waarvan er 4 aangeven dat de mogelijkheid hiertoe wel wenselijk zou zijn.

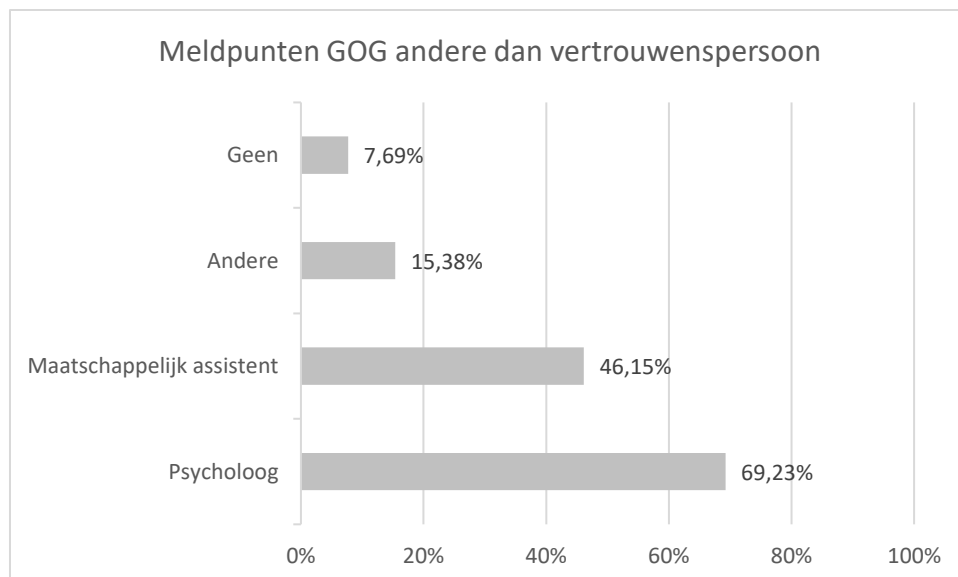
Bij 12 van de 13 hogescholen begeleidt het meldpunt de melder op zijn/haar verzoek naar mogelijke externe kanalen. Eén enkele hogeschool geeft aan dit niet te doen.

Alle 13 de hogescholen bevestigen dat ook ingeval van externe hulp de interne hulp en begeleiding beschikbaar blijft.

3.7 INFRASTRUCTUUR VAN DE INTERNE HULP EN BEGELEIDING

Twaalf hogescholen hebben naast de vertrouwenspersonen ook andere personeelsleden tot wie de student zich kan richten en die onder het beroepsgeheim vallen, meegedeeld. Een enkele hogeschool beantwoordt de vraag negatief en licht toe dat de centrale vertrouwenspersonen wettelijk geen beroepsgeheim hebben, maar wel discretieplicht.

De hogescholen konden daarbij meerdere antwoorden aangeven zoals blijkt uit het hiernavolgend staafdiagram (figuur 10).



Figuur 10: Meldpunten GOG andere dan vertrouwenspersoon - vragenlijst studenten

Aan de hogescholen werd gevraagd welke garanties er ingebouwd zijn opdat een meldpunt neutraal en onafhankelijk kan werken.

Bij 7 hogescholen wordt verwezen naar de dienst studentenvoorzieningen die onafhankelijk is van de opleidingen. Binnen deze dienst studentenvoorzieningen wordt de rol van meldpunt ingevuld door o.m. de studentenpsycholoog of de vertrouwenspersoon studenten. Eén hogeschool beantwoordt deze vraag niet. Vijf hogescholen garanderen de neutraliteit en onafhankelijkheid van hun meldpunt. Voor deze meldpunten is het niet duidelijk onder welke dienst ze ressorteren. Eén van deze 5 hogescholen verwijst hiervoor expliciet naar de rol van de ombudspersoon.

In 12 van de 13 hogescholen wordt er op regelmatige basis overlegd tussen de verschillende meldpunten binnen de hogeronderwijsinstelling en dit met respect voor het beroepsgeheim. Voor één hogeschool vindt er geen regelmatig overleg plaats. De hogescholen maken melding van volgende overlegfora: een commissie grensoverschrijdend gedrag, intervisie met de preventieadviseur psychosociale aspecten, IDEWE, overleg tussen de studentenpsychologen onderling, intervisie met studentenondersteuners en/of met de sociale dienst.

Twaalf van de 13 hogescholen bevestigen voldoende duiding te verschaffen over het onderscheid tussen de oplossingsgerichte bemiddeling en hulpverlening, de tuchtprocedure en een eventuele gerechtelijke procedure. Dit wordt door de hogescholen toegelicht in het intakegesprek. Eén hogeschool zegt deze duiding niet te verschaffen.

Bij 12 van de 13 hogescholen kan een meldpunt binnen de hogeronderwijsinstelling doorverwijzen of - mits de melder daarmee instemt - een beroep doen op interne hulpverlening en begeleiding. Deze doorverwijzing wordt door de hogescholen afgestemd vanuit de behoefte van de studenten. In de eerste plaats wordt er gedacht aan de psychologen en andere collega's binnen de dienst studentenvoorzieningen. Eén hogeschool beantwoordt deze vraag negatief.

Tien van de 13 hogescholen voorzien in een zorg- en begeleidingsstructuur waarin alle relevante competenties vertegenwoordigd zijn. Ook hier wordt voornamelijk verwezen naar de dienst studentenvoorzieningen. De 3 andere hogescholen hebben deze zorg- en begeleidingsstructuur (nog) niet uitgebouwd.

Elf van de 13 hogescholen hebben een duidelijke taakverdeling en coördinatie van de resources (interne zorg- en begeleidingsstructuur). Bij deze hogescholen is deze taakverdeling terug te brengen tot de rollen en verantwoordelijkheden binnen de dienst studentenvoorzieningen. De 2 andere hogescholen hebben deze taakverdeling niet.

Alle hogescholen bevestigen dat de inzetbaarheid van de interne zorg en begeleiding wordt verzekerd. De hogescholen die deze inzetbaarheid toelichten, verwijzen naar de dienst studentenvoorzieningen.

Elf van de 13 hogescholen antwoorden positief op de vraag of er wordt ingezet op het uitbouwen van kwaliteitszorg en van een lerend netwerk van alle betrokkenen in het begeleidingsproces. Hiervoor wordt verwezen naar intervisiesessies, workshops en trainingen. Twee hogescholen antwoorden hierop negatief, waarvan één hogeschool toelicht dit wel te voorzien voor het meldpunt.

3.8 COÖRDINATIE VAN HET HULPVERLENINGSTRAJECT OP HET NIVEAU VAN DE INDIVIDUELE MELDING

Twaalf van de 13 hogescholen beschikken over heldere en duidelijke procedures zodat de drempel wordt verlaagd om bijstand te vragen ingeval van GOG. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van verschillende communicatiekanalen zoals de website, het intranet, de bekendmaking van de vertrouwenspersonen, de stagevademecums, een specifieke procedure 'Student in crisis' (SIC) en de onthaaltrajecten. Eén hogeschool beschikt hier (nog) niet over.

Zeven van de 13 hogescholen beschikken over een draaiboek met de beschrijving en de coördinatie van het interventie- en hulpverleningstraject. Twee hogescholen melden dat volop wordt gewerkt aan zo'n draaiboek. De 4 overige hogescholen beschikken er niet over.

Alle hogescholen bevestigen dat er per melding een casemanager wordt aangesteld. Hiervoor wordt verwezen naar hetzij het meldpunt, de vertrouwenspersoon, de ombudspersoon en/of de stuvomedewerker. Voor complexere casussen wordt er in 2 hogescholen gewerkt met respectievelijk een casemanagementteam en een crisiscoördinator.

Negen van de 13 hogescholen melden dat er - mits de melder daarmee instemt – een zorgteam samengesteld wordt. Er wordt op toegezien dat er als team wordt samengewerkt. In de 4 andere hogescholen wordt er geen zorgteam samengesteld.

In 12 van de 13 hogescholen wordt ervoor gezorgd dat er geen impact is van de melding GOG op de studieloopbaan van de student. Dit wordt gezien als een evidentie. De enige hogeschool die hierop negatief heeft geantwoord nuanceert dit in de toelichting door ervoor te zorgen dat, indien het een docent betreft, de student niet meer geëvalueerd of begeleid wordt door deze docent.

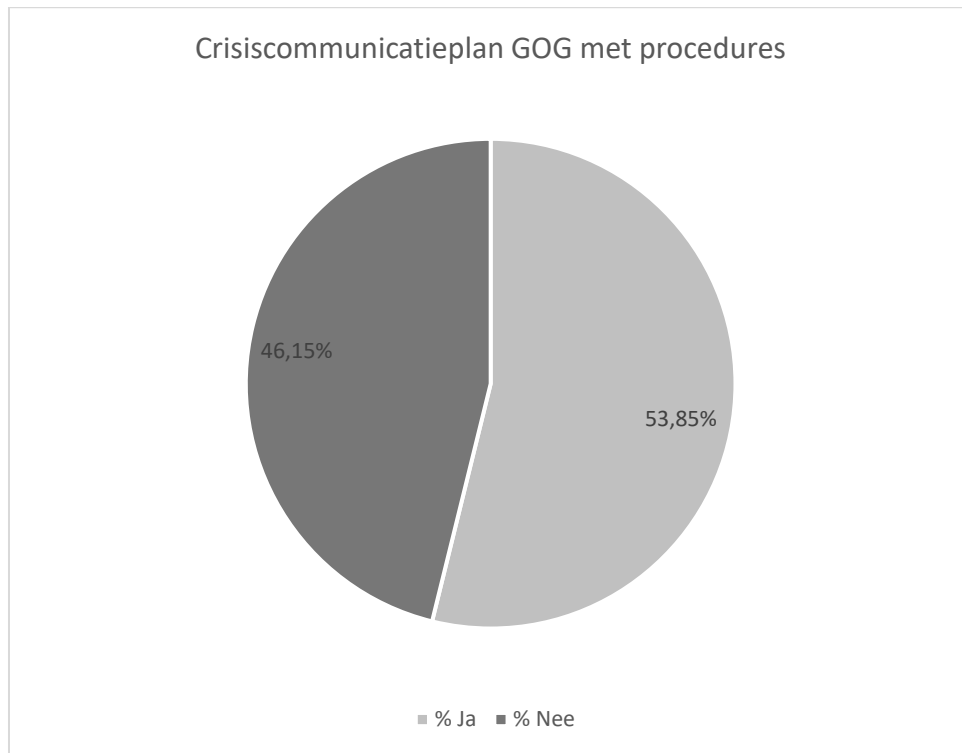
Alle hogescholen garanderen de anonimiteit van de melder gedurende de hele informele procedure. Dit wordt in de toelichting door 6 hogescholen genuanceerd door het feit dat de melder te allen tijde bewust kan kiezen om uit de anonimiteit te treden.

3.9 NAZORGTRAJECT

Alle hogescholen voorzien in opvang en nazorg voor de melder. De opvang en nazorg wordt vraaggestuurd ter beschikking gesteld.

Elf van de 13 hogescholen antwoorden positief op de vraag of er in begeleiding en remediëring wordt voorzien voor de aangeklaagde. Twee hogescholen beantwoorden deze vraag negatief. Uit de toelichtingen van de verschillende hogescholen blijkt dat dit toch minder structureel is ingebed en geval per geval wordt bekeken. Ook in de 2 hogescholen die negatief hebben geantwoord, wordt in dezelfde zin duiding gegeven.

3.10 COMMUNICATIE MET DE PERS



Figuur 11: Aanwezigheid crisiscommunicatieplan GOG met procedures - vragenlijst studenten

Zeven hogescholen bevestigen een crisiscommunicatieplan te hebben opgemaakt waarin de procedures zijn beschreven. Uit de daarbij gegeven toelichting blijkt echter dat er niet altijd een apart crisiscommunicatieplan GOG bestaat, maar dat men hiervoor verwijst naar het algemene crisiscommunicatieplan van de hogeschool. Slechts één van deze 7 hogescholen heeft zo'n specifiek crisiscommunicatieplan GOG. Een achtste hogeschool meldt dat het crisiscommunicatieplan GOG in opmaak is en al eens werd besproken.

Vijf andere hogescholen hebben negatief geantwoord op de vraag of ze over een dergelijk plan beschikken.

In 11 van de 13 hogescholen werden er afspraken gemaakt over wie communiceert met de pers. In de 2 andere hogescholen wordt dit ad hoc bekeken.

Negen van de 13 hogescholen verlenen bijstand aan betrokkenen die benaderd worden door de pers. Vier daarvan lichten dit niet nader toe. De 5 andere hogescholen verwijzen voor deze bijstand o.m. naar de communicatiedienst of een drietraps-afsprakenkader voor communicatie. Vier hogescholen beantwoorden de vraag negatief. Een hogeschool licht dit niet nader toe, de andere drie hogescholen vermelden respectievelijk: "niet standaard", "gebeurt ad hoc" en "tot hiertoe geen ervaring mee".

3.11 MONITORING OP ORGANISATIELEVEL

Zes van de 13 hogescholen houden op het niveau van de hogeschool een centraal register van de meldingen bij. De 7 andere hogescholen beschikken niet over een dergelijk centraal register wat door hen in de toelichting wordt verklaard door het feit dat ze verschillende meldpunten hebben.

Twee hogescholen antwoorden negatief op de vraag of alle meldpunten toegang hebben tot het register. Vier hogescholen bevestigen dat dit voor hen wel het geval is. In de toelichting bij één van deze laatste hogescholen wordt genuanceerd dat enkel de persoon die de registratie heeft gedaan deze opnieuw kan raadplegen. Uitzondering hierop zijn de personen die betrokken zijn in de "SIC-procedure". Zij hebben inzagerecht in alle registraties.

Van de 6 hogescholen die over een centraal register beschikken, zijn er slechts 3 die een onderscheid maken tussen lees- en schrijfrechten.

Alle 6 de hogescholen die beschikken over een centraal register registreren daarin de genomen stappen en maatregelen.

Acht van de 13 hogescholen bevestigen dat de gegevens uit het verleden raadpleegbaar blijven, hoewel 2 van deze hogescholen niet beschikken over een centraal register. De 5 hogescholen die negatief antwoorden, beschikken geen van alle over een centraal register.

In 5 hogescholen wordt er een jaarlijks rapport over het GOG-beleid opgemaakt en voorgelegd aan de bestuursorganen. In één daarvan werd er recent een afsplitsing gemaakt van meldingen grensoverschrijdend gedrag en discriminatie ten opzichte van andere ombudsmeldingen waardoor het specifieke rapport pas volgend academiejaar beschikbaar zal zijn. In een andere hogeschool wordt hierover gerapporteerd in de schoot van het auditcomité. In een derde hogeschool werd deze bevoegdheid vanuit de bestuursorganen en directieteam gedelegeerd naar het onderwijs- en studentenbeleidsteam. In de 2 overige hogescholen wordt dit opgenomen in het jaarverslag studentenvoorzieningen of in het jaarverslag van de dienst student.

De 8 andere hogescholen hebben negatief geantwoord op de vraag of er een jaarlijks rapport over het GOG-beleid werd opgemaakt en voorgelegd aan de bestuursorganen.

Zeven hogescholen geven aan op regelmatige basis een kwaliteitscontrole van de bestaande procedures te doen. Dit gebeurt o.m. via interviews, intern overleg of de evaluatie van het team sociale dienst. Vier van de 6 hogescholen die hierop negatief antwoorden, lichten dit niet nader toe. De 2 overige hogescholen melden die intentie wel te hebben en verwijzen hiervoor naar de evaluatietool die in 2021 door UCLL-onderzoeker Gie Deboutte werd ontwikkeld.

Tien van de 13 hogescholen rapporteren niet in het jaarverslag van de hogeschool over de problemen en/of meldingen GOG en de inbreuken tegen het psychosociaal welzijn. De 3 hogescholen die hierover wel rapporteren doen dit in het jaarverslag van de stuvo dat gevoegd wordt bij het algemeen jaarverslag van de hogeschool.

Tien van de 13 hogescholen plannen naar aanleiding van de actuele persberichten acties tot verbetering/hervorming van de procedures. De 3 overige hogescholen beantwoorden deze vraag negatief. Eén van deze laatste hogescholen licht toe dat ze hiermee al aan de slag was. Een tweede hogeschool zegt dat de huidige werking pas werd opgestart. Een derde hogeschool geeft hierover geen bijkomende toelichting.

Tien van de 13 hogescholen bevestigen dat de studenten bij de acties tot verbetering van de procedures actief zullen worden betrokken ofwel via de klassieke participatiekanalen ofwel via lidmaatschap van de studenten van de betreffende werkgroep. Van de 3 hogescholen die de studenten hierbij niet actief betrekken, zal één hogeschool deze participatie verder bekijken in overleg met alle betrokken actoren. Een tweede hogeschool betreft de studenten voorlopig niet in de beleidsbepaling en de derde hogeschool geeft geen verdere toelichting.

4 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Het Charter is zowel van toepassing voor het personeel als voor de studenten van de hogescholen. Zoals vermeld in de inleiding is er vandaag een groot verschil op het vlak van wettelijke onderbouw voor de aanpak van het grensoverschrijdend gedrag voor personeel enerzijds en voor studenten anderzijds. Voor personeel gelden de bepalingen en uitvoeringsbesluiten van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (ook de "welzijnswet" genoemd). Binnen deze wet zijn ook de meldingen ten opzichte van derden (cfr. de relatie student – docent) vervat. Voor studenten bestaat dergelijk eenduidig wettelijk kader niet. Enkel het Charter bevat de grondbeginselen. Daarom wordt in dit deel de nadruk gelegd op de aanpak GOG voor studenten.

Op basis van dit beperkt onderzoek stelt het regeringscommissariaat vast dat - hoewel het Charter Grensoverschrijdend Gedrag reeds in 2018 werd ondertekend – de implementatie met verschillende snelheden wordt uitgevoerd waardoor het tussentijds resultaat onderling sterk verschilt. De basis is over het algemeen overal gelegd, maar er blijkt nog nood aan verdere verfijning, afstemming en een betere interne opvolging. Het belang van preventie, begeleiding en basiszorg dient nog meer te worden ingebed in de gehele organisatiecultuur. Het draagvlak en de dynamiek hierrond zou overal dezelfde moeten zijn, met inbegrip van het hoogste bestuursniveau. Elk personeelslid en elke student verdient dezelfde zorg. Het is nodig dat de meeste hogescholen versneld werk maken van het autonoom ontwikkelen en uitvoeren van een goed uitgewerkt beleid rond GOG binnen de voorhanden zijnde wettelijke contouren en deze van het Charter.

Personeel

Ondanks het feit dat de welzijnswet onverkort van toepassing is, blijkt uit de bevraging dat de aanpak GOG voor personeel in de hogescholen nog niet overal optimaal is. De concrete uitvoering vertoont in sommige hogescholen nog hiaten. Alles moet starten vanuit een gedegen visie en beleid op GOG met goed uitgewerkte procedures, een duidelijke communicatie en een permanente kwaliteitsbewaking. Naast de welzijnswet biedt het Charter 10 generische instructies ter versterking van het beleid met complementaire engagementen waarmee alle hogescholen met respect voor hun autonomie aan de slag kunnen.

Studenten

Het is hoog tijd dat alle hogescholen werk maken van het formuleren van een duidelijke visie op GOG en er een gedegen beleid rond uitwerken. Het Charter biedt hiertoe reeds zeer goede handvaten. Hierbij is het van primordiaal belang dat de basisrechten van de studenten in deze in elke hogeschool op dezelfde manier worden gegarandeerd. Daarnaast zouden voor de studenten ten minste gelijkaardige basisrechten als deze voor het personeel moeten gelden. Hoewel de hogescholen antwoorden dat ze willen streven naar een vergelijkbare behandeling van zowel de personeelsleden als de studenten bij GOG, is dit in de praktijk moeilijk. Voor de studenten kan vandaag immers niet dezelfde bescherming worden geboden als deze die geldt voor de personeelsleden. Alleen de personeelsleden worden beschermd door de welzijnswet.

Het verdient aanbeveling om ook voor de studenten enkele minimale garanties te verankeren in de Codex Hoger Onderwijs. In het bijzonder wordt gedacht aan:

- het uitwerken van een statuut voor de vertrouwenspersoon student. Er moet worden gestreefd om het statuut van vertrouwenspersoon student zo nauw mogelijk te laten aansluiten op het statuut van de vertrouwenspersoon in de welzijnswet,
- het opzetten van een toegankelijk en onafhankelijk meldpunt
- garanties voor de onafhankelijke werking van de vertrouwenspersoon student met verankering van het beroepsgeheim,
- het professioneel opleiden van de vertrouwenspersoon student via bijscholing vooraleer deze taak kan worden opgenomen zodat de student op gedegen wijze kan worden geïnformeerd en begeleid',
- het bijhouden van een centraal register van meldingen per hogeschool met een duidelijk onderscheid tussen schrijfrechten en leesrechten met respect van het beroepsgeheim,
- het garanderen van een goede communicatie naar de studenten van alle rechten en een wegwijs in de te volgen procedures,
- de opmaak van een jaarlijks rapport over het GOG-beleid en de voorlegging ervan aan de bestuursorganen.

Hierbij dient ook voor ogen gehouden te worden dat er ook aandacht moet zijn voor de relatie student ten opzichte van medestudenten naast de relatie student-docent.

Uit de bevraging blijkt ook dat sommige hogescholen melding maken van een behoefte aan een extern onafhankelijk meldpunt. Het verdient aanbeveling om dit in de schoot van de VLHORA (Vlaanderenbreed/regionaal) nader te onderzoeken. De associaties kunnen hierbij een rol opnemen.

Het regeringscommissariaat stelt vast dat de hogescholen de begrippen beroepsgeheim en discretieplicht niet consequent hanteren. Het verdient aanbeveling om dit juridisch scherp te stellen, wat binnen het tijdsbestek van deze bevraging niet mogelijk was. De vertrouwenspersoon in het kader van de welzijnswet heeft beroepsgeheim, met de daaraan gekoppelde strafrechtelijke sancties wanneer hij/zij het beroepsgeheim schendt d.i. zonder dat de vertrouwenspersoon hiervoor de toelating kreeg van de melder. De discretieplicht kan hiermee niet worden gelijkgesteld.

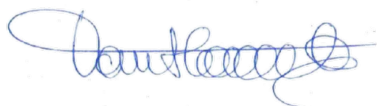
Meer dan tot op heden het geval is, zullen de hogescholen nog moeten inzetten op het uitwerken van een oplossings- en herstelgerichte aanpak als belangrijk onderdeel van het GOG-beleid.

Het is nog van belang om te vermelden dat er recent een methodiek werd ontwikkeld die de kwaliteit van het ondersteuningsaanbod inzake het GOG-beleid voor de studenten per hogeschool kan meten. Voorafgaand aan de verwerking van de antwoorden op de digitale vragenlijsten kreeg het regeringscommissariaat kennis van dit PWO-onderzoek dat in het kader van het Charter door de heer Gie Deboutte, onderzoeker aan UCLL, werd uitgevoerd. Hij ontwikkelde een evaluatietool die toelaat op regelmatige basis de graad van implementatie van het Charter binnen een hogeronderwijsinstelling in kaart te brengen. Deze tool is meer dan een afvinklijst. Het is een meetinstrument dat aanzet tot permanente reflectie met het oog op verbetering en verdere groei.

Deze tool werd reeds voorgesteld aan de VLHORA die zich naar verluidt geëngageerd heeft deze gratis aan de hogescholen ter beschikking te stellen. Het lijkt aangewezen dat alle hogescholen het engagement aangaan om dit meetinstrument ook effectief in de praktijk te gebruiken.

Brussel, 4 maart 2022

Namens het college van het regeringscommissarissen



Nadine Van Haecke
Voorzitter

5 BIJLAGEN

5.1 BIJLAGE 1: OVERZICHT JA/NEE VRAGEN – VERSIE PERSONEEL

Vragen - bevraging personeel	Aantal Ja	Aantal Nee	Totaal	% Ja	% Nee	Totaal
1. Visie ongewenst grensoverschrijdend gedrag						
Is er door het bestuursorgaan een goedgekeurde visie geformuleerd op ongewenst grensoverschrijdend gedrag?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
2. Beleid OGG						
Werdt het beleid rond OGG besproken op het niveau van de bestuursorganen?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
3. Preventie en bespreekbaarheid OGG						
3.1 Wordt er in een duurzame sensibilisering rond OGG voorzien voor personeel?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
3.2 Wordt de sensibilisering rond OGG ingewerkt in het onthaalbeleid voor nieuwe personeelsleden?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
3.3 Wordt een gedragscode rond consensuele gedragsvormen opgesteld en toegevoegd aan het arbeidsreglement?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
3.4 Wordt aan OGG aandacht besteed in leiderschapstraining en coaching van leidinggevend?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
4. Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij OGG						
4.1 Werden de procedures om bijstand te vragen geharmoniseerd waardoor vergelijkbaar wordt omgegaan met meldingen OGG ongeacht of deze komen van personeelsleden (arbeidswetgeving) of van studenten?	7	6	13	53,85%	46,15%	100,00%
5. Meldpunt OGG						
5.1 Is er één centraal onafhankelijk meldpunt?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
5.2 Zijn er meerdere meldpunten binnen de HOI?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
6. Begeleiding naar interne en externe kanalen						
6.1 Informeert de HOI (of het meldpunt) de melder OGG dat hij/zij ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experts (externe preventiedienst) of andere	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
6.2 Begeleidt het meldpunt de melder op zijn/haar verzoek naar deze externe kanalen?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
6.3 Blijft ook ingeval van externe hulp, de interne hulp en begeleiding beschikbaar?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
7. Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding						
7.3 Is er op regelmatige basis overleg tussen de verschillende meldpunten binnen de HOI (met respect voor het beroepsgeheim)?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
7.4 Wordt er voldoende duiding verschaft over het onderscheid tussen informele, formele en een eventuele gerechtelijke procedure?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
7.5 Kan een meldpunt binnen de HOI doorverwijzen of – mits instemming van de melder – een beroep doen op interne hulpverlening en begeleiding (backoffice)?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
7.6 Voorziet de HOI in een zorg- en begeleidingsstructuur waarin alle relevante competenties vertegenwoordigd zijn?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
7.7 Is er een duidelijke taakverdeling en coördinatie van resources (interne zorg -en begeleidingsstructuur)?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
7.8 Wordt de inzetbaarheid van de interne zorg en begeleiding verzekerd?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
7.9 Wordt er ingezet op het uitbouwen van kwaliteitszorg en van een lerend netwerk van alle betrokkenen in het begeleidingsproces?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
8. Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele meting						
8.1 Bestaan er heldere en duidelijke procedures zodat de drempel wordt verlaagd om bijstand te vragen ingeval van OGG?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
8.2 Beschikt de HOI over een draaiboek met de beschrijving van het interventie- en hulpverleningstraject en de coördinatie ervan?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
8.3 Wordt de voortgang in het dossier bewaakt?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
8.4 Wordt ervoor gezorgd dat er geen impact is van de melding OGG op de loopbaan van het personeelslid, ongeacht of de melding gebeurd is door het slachtoffer of een derde?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
8.5 Wordt de anonimiteit van de melder gegarandeerd gedurende de ganse informele procedure?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
9. Nazorgtraject						
9.1 Wordt er in opvang en (na)zorg voorzien voor de melder?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
9.2 Wordt er in begeleiding en remediëring voorzien voor de aangeklaagde?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
10. Communicatie met de pers						
10.1 Wordt er een crisiscommunicatieplan OGG opgemaakt waarin procedures worden omschreven?	4	9	13	30,77%	69,23%	100,00%
10.2 Worden er afspraken gemaakt over wie communiceert met de pers?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
10.3 Wordt er bijstand verleend aan betrokkenen die benaderd worden door de pers?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
11. Monitoring op organisatieniveau						
11.1 Wordt er op het niveau van de HOI een centraal register van meldingen bijgehouden?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
11.2 Hebben alle vertrouwenspersonen toegang tot dit register?	6	2	8	75,00%	25,00%	100,00%
11.3 Wordt er een onderscheid gemaakt tussen schrijfrechten en leesrechten binnen dat register?	1	7	8	12,50%	87,50%	100,00%
11.4 Worden de genomen stappen/maatregelen opgenomen in het register?	8	0	8	100,00%	0,00%	100,00%
11.5 Blijven de gegevens uit het verleden raadpleegbaar?	8	0	8	100,00%	0,00%	100,00%
11.6 Wordt er een jaarlijks rapport over het OGG-beleid opgemaakt en voorgelegd aan de bestuursorganen?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
11.7 Gebeurt er op regelmatige basis een kwaliteitscontrole van de bestaande procedures?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%

5.2 BIJLAGE 2: OVERZICHT JA/NEE VRAGEN – VERSIE STUDENTEN

Vragen - bevraging studenten	Aantal ja	Aantal nee	Totaal	% Ja	% Nee	Totaal
1. Visie ongewenst grensoverschrijdend gedrag						
1.1 Is er door het bestuursorgaan een goedgekeurde visie geformuleerd op OGG? Waar(in) werd deze visie verwoord?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
1.2 Werd de studentenvertegenwoordiging betrokken bij de totstandkoming van deze visie?	7	6	13	53,85%	46,15%	100,00%
2. Beleid OGG						
Werd het beleid rond OGG besproken op het niveau van de bestuursorganen?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
3. Preventie en bespreekbaarheid OGG						
3.1 Wordt er in een duurzame sensibilisering rond OGG voorzien voor studenten?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
3.2 Wordt de sensibilisering rond OGG ingewerkt in de onthaalbrochure voor nieuwe studenten?	0	13	13	0,00%	100,00%	100,00%
3.3 Werd een gedragscode rond consensuele gedragsvormen opgesteld en toegevoegd aan het onderwijs- en examenreglement?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
3.5 Worden docenten gesensibiliseerd om aandacht te hebben voor vragen en problemen van OGG waarbij studenten betrokken zijn en daarvoor op te treden als doorverwijzers naar de interne meldpunten?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
3.6 Worden medewerkers van studentenvoorzieningen, studentenartsen en – psychologen gesensibiliseerd om op te treden als doorverwijzers bij OGG waar studenten bij betrokken zijn?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
4. Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij OGG						
4.1 Worden de procedures om bijstand te vragen geharmoniseerd waardoor vergelijkbaar wordt omgegaan met meldingen OGG ongeacht of deze komen van personeelsleden of van studenten (studentenreglementering)?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
5. Meldpunt OGG						
5.1 Is er één centraal onafhankelijk meldpunt voor studenten?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
6. Begeleiding naar interne en externe kanalen						
6.1 Informeert de HOI (of het meldpunt) de melder OGG dat hij/zij ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experts (externe preventiedienst) of andere instanties (hulpverlening bv. psycholoog, politie)?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
6.2 Heeft de HOI een externe partner OGG waarnaar studenten kunnen worden doorverwezen naar analogie met de externe preventiedienst die toegankelijk voor de personeelsleden?	5	8	13	38,46%	61,54%	100,00%
6.3 Begeleidt het meldpunt de melder op zijn/haar verzoek naar deze externe kanalen?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
6.4 Blijft ook in geval van externe hulp, de interne hulp en begeleiding beschikbaar?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
7. Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding						
7.3 Is er op regelmatige basis overleg tussen de verschillende meldpunten binnen de HOI (met respect voor het beroepsgeheim)?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
7.4 Wordt er voldoende duiding verschaft over het onderscheid tussen de oplossingsgerichte bemiddeling en hulpverlening, de tuchtprocedure en een eventuele gerechtelijke procedure anderszids?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
7.5 Kan een meldpunt binnen de HOI doorverwijzen of – mits instemming van de melder – een beroep doen op interne hulpverlening en begeleiding (backoffice)?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
7.6 Voorziet de HOI in een zorg- en begeleidingsstructuur waarin alle relevante competenties vertegenwoordigd zijn?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
7.7 Is er een duidelijke taakverdeling en coördinatie van resources (interne zorg -en begeleidingsstructuur)?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
7.8 Wordt de inzetbaarheid van de interne zorg en begeleiding verzekerd?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
7.9 Wordt er ingezet op het uitbouwen van kwaliteitszorg en van een lerend netwerk van alle betrokkenen in het begeleidingsproces?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
8. Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele meting						
8.1 Bestaan er heldere en duidelijke procedures zodat de drempel wordt verlaagd om bijstand te vragen in geval van OGG?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
8.2 Beschikt de HOI over een draaiboek met de beschrijving van het interventie- en hulpverleningstraject en de coördinatie ervan?	7	6	13	53,85%	46,15%	100,00%
8.4 Wordt er mits instemming van de melder een zorgteam samengesteld en erop toegezien dat als team wordt samengewerkt?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
8.5 Wordt ervoor gezorgd dat er geen impact is van de melding OGG op de studieloopbaan van de student?	12	1	13	92,31%	7,69%	100,00%
8.6 Wordt de anonimiteit van de melder gegarandeerd gedurende de ganse informele procedure?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
9. Nazorgtraject						
9.1 Wordt er in opvang en (na)zorg voorzien voor de melder?	13	0	13	100,00%	0,00%	100,00%
9.2 Wordt er in begeleiding en remediëring voorzien voor de aangeklaagde?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%

10. Communicatie met de pers						
10.1 Werd er een crisiscommunicatieplan OGG opgemaakt waarin procedures worden omschreven?	7	6	13	53,85%	46,15%	100,00%
10.2 Werden er afspraken gemaakt over wie communiceert met de pers?	11	2	13	84,62%	15,38%	100,00%
10.3 Wordt er bijstand verleend aan betrokkenen die benaderd worden door de pers?	9	4	13	69,23%	30,77%	100,00%
11. Monitoring op organisatieniveau						
11.1 Wordt er op het niveau van de HOI een centraal register van meldingen bijgehouden?	6	7	13	46,15%	53,85%	100,00%
11.2 Hebben alle meldpunten toegang tot dit register?	4	2	6	66,67%	33,33%	100,00%
11.3 Wordt er een onderscheid gemaakt tussen schrijfrechten en leesrechten binnen dat register?	3	3	6	50,00%	50,00%	100,00%
11.4 Worden de genomen stappen/maatregelen opgenomen in het register?	6	0	6	100,00%	0,00%	100,00%
11.5 Blijven de gegevens uit het verleden raadpleegbaar?	8	5	13	61,54%	38,46%	100,00%
11.6 Wordt er een jaarlijks rapport over het OGG-beleid opgemaakt en voorgelegd aan de bestuursorganen?	5	8	13	38,46%	61,54%	100,00%
11.7 Gebeurt er op regelmatige basis een kwaliteitscontrole van de bestaande procedures?	7	6	13	53,85%	46,15%	100,00%
11.8 Wordt er in het jaarverslag gerapporteerd over de problemen en/of meldingen OGG en de inbreuken tegen het psychosociaal welzijn?	3	10	13	23,08%	76,92%	100,00%
11.9 Worden er naar aanleiding van de huidige actuele situaties acties gepland tot verbetering/hervorming van de procedures?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%
11.10 Worden studenten hierbij actief betrokken?	10	3	13	76,92%	23,08%	100,00%