

Charter Grensoverschrijdend Gedrag: tien generische instructies ter versterking van het beleid van de Vlaamse universiteiten en hogescholen

Situering

Grensoverschrijdend gedrag is een maatschappijbreed thema. Alle organisaties, ook de universiteiten en de hogescholen, zijn vatbaar voor vormen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag.

De hogeronderwijsinstellingen beschikken reeds over de nodige procedures om hiermee om te gaan, conform de wettelijke bepalingen. De praktijk leert echter dat er nog ruimte is voor optimalisatie waarbij preventie, begeleiding en hulpverlening centraal staan. Zowel personeel, studenten alsook derden in campusgerelateerde settings zijn hierbij betrokken.

Het hoger onderwijs hanteert een brede definitie van grensoverschrijdend gedrag die niet alleen seksueel grensoverschrijdend gedrag omvat. Tegelijk verdient het aanbeveling de problematiek *seksueel* grensoverschrijdend gedrag specifiek te benoemen. Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaat het hoger onderwijs elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of waardoor een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Voornoemd grensoverschrijdend gedrag is niet altijd volgens objectieve en/of juridische criteria vast te stellen. Daarom dient de subjectieve beleving van de melder als onderliggende maatstaf van voornoemd gedrag beschouwd te worden: indien een persoon een gedraging ervaart als grensoverschrijdend, dan moet deze kwalificatie au serieux genomen worden.

Mede onder impuls van Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits bereidde een gezamenlijke VLIR-VLHORA werkgroep voorliggend charter voor dat bedoeld is als leidraad bij het optimaliseren van het instellingspecifiek beleid inzake grensoverschrijdend gedrag.

Engagementsverklaring

De Vlaamse universiteiten en hogescholen verklaren verder te werken aan een duurzaam beleid omtent het grensoverschrijdend gedrag door middel van volgende tien generische instructies:

1. Preventie van grensoverschrijdend gedrag en bespreekbaar maken van het thema

Elke organisatie is vatbaar voor vormen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Daarom moet het thema ook bespreekbaar zijn zonder evenwel een cultuur, gebaseerd op argwaan en verdenking, te creëren. In het waardenpatroon van de organisatiecultuur van de universiteit en/of hogeschool dienen respect voor persoonlijke waardigheid en integriteit voorop te staan. Dit veronderstelt van elkeen zorgzame betrokkenheid en een attitude van openheid en vertrouwen.

In het bijzonder is het vereist dat er een duidelijk engagement wordt opgenomen vanuit de top van de instelling en dat dit ingebed wordt binnen alle lagen en geledingen. Evenzeer is het belangrijk dat de studentenvertegenwoordiging hierbij nauw wordt betrokken.

Het is noodzakelijk dat dit waardenpatroon door het beleid ondersteund wordt via duurzame sensibilisering.

Adviezen en tools:

- opzetten van een duurzame sensibilisering rond grensoverschrijdend gedrag voor personeel en studenten;
- integreren van sensibilisering in het onthaalbeleid voor nieuwe personeelsleden;
- opstellen van een gedragscode met betrekking tot consensuele omgangsvormen en deze code toevoegen aan het arbeidsreglement;
- aandacht besteden aan de problematiek van grensoverschrijdend gedrag in leiderschapstraining en coaching van leidinggevenden;
- sensibiliseren van docenten om aandacht te hebben voor vragen en problemen bij grensoverschrijdend gedrag waar studenten bij betrokken zijn en op te treden als doorverwijzers naar professionele ondersteuning;
- sensibiliseren van medewerkers van studentenvoorzieningen, studentenartsen en -psychologen om op te treden als doorverwijzers bij grensoverschrijdend gedrag waar studenten bij betrokken zijn.

2. Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij grensoverschrijdend gedrag

Heldere en duidelijke procedures verlagen de drempel om bijstand te vragen. Ondanks het feit dat niet dezelfde regelgeving van toepassing is op grensoverschrijdend gedrag in verband met personeel (arbeidswetgeving) als in verband met studenten (studentenreglementering) verdient het aanbeveling om de procedures te harmoniseren. Door op een vergelijkbare manier om te gaan met alle meldingen, kan meer helderheid bekomen worden.

3. Duidelijke communicatie, laagdrempelig meldpunt

Het is van het grootste belang dat de informatie eenduidig, zichtbaar en gemakkelijk toegankelijk is. Indien bij de overweging van een melding eerst veel moeten worden opgezocht om te weten welke stappen moeten gezet worden, dan verhoogt dat de drempel.

Vanuit die optiek zijn ook laagdrempelige meldpunten essentieel. Dit principe kan geoperationaliseerd worden hetzij door het inrichten van één centraal, onafhankelijk meldpunt, hetzij door het inrichten van meerdere meldpunten uitgesplitst per locatie. In het laatste geval dient alles in het werk gesteld te worden om overleg tussen de verschillende meldpunten te stimuleren.

Adviezen en tools:

- bundelen van informatie op één website of op een duidelijke plaats op de website;
- beschikbaar stellen van informatie via digitale media en/of folders, affiches, ... en een duidelijke vermelding op de website;
- overleg stimuleren tussen de verschillende meldpunten indien van toepassing;
- als er verschillende kanalen zijn, mag een klacht niet tussen twee stoelen vallen en onbehandeld blijven.

4. Neutraal meldpunt

Naast de laagdrempeligheid is het ook belangrijk dat de onafhankelijke werking van het meldpunt of de meldpunten verzekerd is.

De impact van de melding op de loopbaan / het studiecurriculum van alle betrokkenen dient bewaakt te worden.

5. Begeleiding naar externe kanalen

Het behoort ook tot de verantwoordelijkheid van de hogescholen en universiteiten om duidelijk te maken dat iedereen die dat wenst ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experts en instanties *buiten* de hoger onderwijsinstelling (hulpverlening, politie of justitie).

Hierbij aansluitend zal de instelling de melder op zijn/haar verzoek begeleiden naar genoemde externe kanalen. Ook indien de melder kiest voor externe kanalen kan interne hulp en begeleiding nog steeds voortgaan.

6. Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding

Elk meldpunt moet kunnen doorverwijzen of een beroep doen op interne hulpverlening en begeleiding die back office in de universiteiten en hogescholen aanwezig is en die een professionele omkadering garandeert.

Adviezen en tools:

- voorzien in een zorg- en begeleidingsstructuur waarin alle relevante competenties vertegenwoordigd zijn;
- uitwerken van taakverdeling en coördinatie van resources;
- verzekeren van inzetbaarheid;
- garanderen van vertrouwelijke behandeling (privacy, discretie, beroepsgeheim);
- oplossingsgerichte bemiddeling en hulpverlening duidelijk te onderscheiden van eventuele gerechtelijke procedure;
- uitbouwen van kwaliteitszorg en van een lerend netwerk van alle betrokkenen in het begeleidingsproces.

Voor de interne begeleiding en hulpverlening geldt als uitgangspunt dat wat in de onmiddellijke of nabije omgeving geregeld kan worden, zoveel mogelijk lokaal opgevangen wordt (collega's, leidinggevenden, HR, studenten, derden, ... die daartoe ook de nodige ondersteuning krijgen).

7. Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele klacht

Voor een adequate behandeling van de individuele klacht is het noodzakelijk dat elke universiteit en hogeschool beschikt over een draaiboek waarin de verschillende stappen van het interventie- en hulpverleningstraject en de coördinatie ervan worden beschreven.

Adviezen en tools:

- aanstellen van een casemanager bij elke klacht;
- advies geven over mogelijke interne begeleidings- en hulpverleningstrajecten;
- zo nodig een zorgteam samenstellen en erop toezien dat de verschillende betrokkenen als team samenwerken;
- zorgen voor een vlotte doorstroom en doorverwijzing naar gespecialiseerde begeleiding;
- overzicht behouden over de voortgang van het dossier;
- gecoördineerd informatie verstrekken naar alle betrokkenen van de hulpverlening, mits toestemming van de melder en rekening houdend met de desbetreffende regelgeving en wetgeving;
- melder en aangeklaagde op een gepaste wijze blijven informeren over de stappen van het traject, met respect voor juridische en deontologische regels en uitgaande van de wensen van de melder.

8. Remediëren / oplossingsgericht en zo mogelijk herstelbevorderend

Een oplossingsgerichte benadering is erop gericht de verstoorde harmonie te herstellen en niet op het vellen van een oordeel over de gegrondheid van de klacht in juridische zin.

Dit behelst niet alleen het geven van erkenning aan de rechten van de melders en hulp bieden waar nodig, maar ook hulp bieden aan de aangeklaagde. Zowel voor de melder als voor de aangeklaagde geldt dat stigmatisering en uitsluiting vermeden dient te worden.

Het zoeken naar respectvolle oplossingen staat voorop.

Adviezen en tools:

- opvang en zorg voorzien, ook voor aangeklaagden (begeleiding en eventueel remediëring);
- interne of externe (bijvoorbeeld. Moderator vzw, CAW) bemiddeling;
- omzichtig omgaan met perceptie om (onterechte) stigmatisering te vermijden.

9. Communicatie met de pers

De universiteiten en de hogescholen moeten betrachten dat er respectvol omgegaan wordt met melders en aangeklaagden, ook in de pers. Hoewel enerzijds transparantie moet vooropgesteld worden, dient het anderzijds te worden vermeden dat de problematiek disproportioneel uitvergroot wordt.

Adviezen en tools:

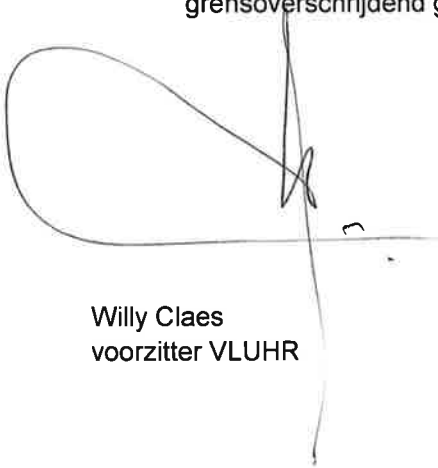
- verlenen van bijstand aan en afspraken maken met betrokkenen die benaderd worden door de pers;
- afspraken maken over wie communiceert met de pers;
- ontwikkelen van een crisiscommunicatieplan, waarin ook procedures worden afgesproken.

10. Monitoring op organisatieniveau

Het opzetten van een geanonimiseerde monitoring maakt deel uit van de kwaliteitszorg en is een noodzakelijke voorwaarde voor de permanente bijsturing van het beleid.

Adviezen en tools:

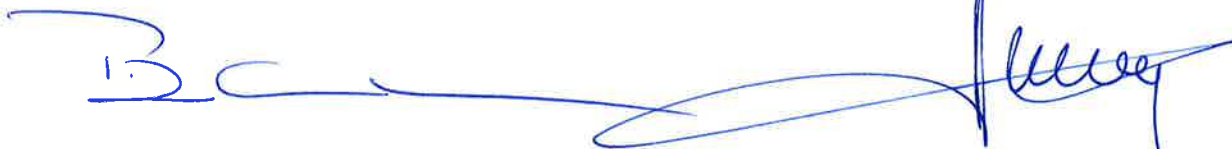
- registratie van meldingen en maatregelen op instellingsniveau;
- rapportage over klachten en formuleren van advies aan de bestuursorganen met het oog op evaluatie van het beleid;
- via jaarverslag rapporteren over problemen en melding met betrekking tot het (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en inbreuken tegen het psychosociaal welzijn.



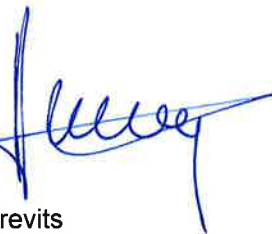
Willy Claes
voorzitter VLUHR



Herman Van Goethem
voorzitter VLIR



Pascale De Groote
voorzitter VLHORA



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering
Vlaams minister van Onderwijs