VLAAMSE
INTERUNIVERSITAIRE
RAAD

Engagement voor een aangescherpt beleid inzake grensoverschrijdend gedrag aan de Vlaamse universiteiten

19 april 2022

Inleiding: een veilige studie- en werkomgeving voor iedereen

Universiteiten hebben een maatschappelijk engagement: iedereen die er de aanleg en de ambitie voor heeft verwelkomen in hun opleidingen, en voor de ontwikkeling van wetenschap, onderwijs en maatschappelijke dienstverlening, professionals de ruimte geven om hun talent in te zetten. Om dit engagement voor alle betrokkenen waar te maken, moet de universiteit een veilige en inclusieve omgeving bieden.

Spijtig genoeg zijn er ook binnen de sector van het hoger onderwijs gevallen van grensoverschrijdend gedrag (GOG), tussen studenten en personeelsleden, tussen studenten onderling en tussen personeelsleden onderling. Ook derden die diensten verlenen, zoals stagairs en stagebegeleiders, kunnen betrokken zijn. In deze tekst gebruiken we de term personeelsleden om al deze categorieën medewerkers van de universiteiten te omvatten, zowel onderzoekers en docenten, als ondersteunende en technische medewerkers, op alle hiërarchische niveaus. Iedereen die GOG heeft meegemaakt binnen de context van een Vlaamse universiteit, ook zonder formeel contract of na afloop ervan, moet beroep kunnen doen op de voorziene procedures.

Aan de universiteiten is er voor grensoverschrijdend gedrag absoluut geen plaats. Met deze tekst engageren de Vlaamse universiteiten zich tot de verdere aanscherping van het beleid rond GOG en leggen zij actieterreinen vast voor een gezamenlijk traject. De voorgestelde acties zijn in sommige universiteiten deels al realiteit, andere hebben in sommige deeldomeinen nog een weg te gaan. Met deze voorstellen willen de universiteiten, ongeacht die verschillen in historiek en aanpak, een engagement uitspreken om de aanvullende acties op alle universiteitscampussen uit te voeren en op die manier tot een kader te komen dat op al die plaatsen even matuur is.

Context

De Vlaamse universiteiten voeren allen een GOG-beleid binnen de eigen instelling. Daarnaast werd in 2018 gezamenlijk een Charter rond GOG uitgewerkt (als bijlage 1). GOG wordt hierin breed gedefinieerd, zodat bijvoorbeeld ook pestgedrag en overschrijding van culturele grenzen er onder vallen, en niet enkel gedragingen met een seksuele connotatie. Op vraag van minister Weyts werd een stand van zaken van de implementatie van dat Charter opgemaakt. Een ad-hoc Werkgroep van de VLIR maakte de stand van zaken op in verschillende sessies, waarin uitwisseling van informatie, ervaringen en expertise tussen de universiteiten centraal stond. Ze rondde haar werkzaamheden af met een nota aan het begin van 2022 (als bijlage 2). Deze nota kan geenszins beschouwd worden als een eindpunt, maar is een aanleiding om verder met het thema aan de slag te gaan en het GOG-beleid verder aan te scherpen. Mede aangezet door een aantal gemediatiseerde casussen, werden begin 2022 verschillende gesprekken gevoerd, met beleidsmakers op Vlaams en federaal niveau, en met organisaties als de Vlaamse Ombudsdienst, het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen en de hulplijn 1712. Ze hebben allemaal als input gefungeerd voor deze toekomstgerichte nota.

De implementatie van het charter: een bondige evaluatie

A. Aan alle universiteiten worden meldingen rond GOG ernstig genomen en wordt er systematisch werk gemaakt van een doelgericht beleid rond GOG, waar ook preventie en een reactieve aanpak (inclusief sanctionering) deel van uitmaken.

B. Er zijn verschillen tussen de universiteiten. Zij hebben hun systeem uitgebouwd op een manier die bij hun eigenheid past. Waar sommige universiteiten een sterk uitgebouwd beleid en al jaren ervaring met hun systeem hebben, hebben anderen een manier van werken die voor een deel informeel en niet strikt in procedures vastgelegd is.

C. Overal lopen processen van vernieuwing en versterking. Preventie en opvolging hebben geen definitieve, onveranderlijke vorm. Door verder in preventie en opvolging te investeren, kunnen een aantal openstaande pijnpunten aangepakt worden.

D. De procedures zijn verweven doorheen de werking van de universiteiten, wat zijn al dan niet gepercipieerde voor- en nadelen heeft.

E. Er ontbreekt een uniform referentiekader om op terug te vallen voor de opvolging van meldingen door studenten. Zo'n referentiekader, met minimaal te voorziene stappen over de universiteiten heen, zal voor duidelijkheid zorgen voor alle betrokkenen.

F. Het charter op zich heeft geen update nodig, al is een explicietere verwijzing naar discriminatie en racisme aangewezen.

G. Het is belangrijk om op regelmatige basis de implementatie van het charter te evalueren, bijvoorbeeld om de 3 tot 5 jaar. De interuniversitaire Overleggroep Vertrouwenspersonen blijft best permanent actief uitwisselen tussen de universiteiten.

H. De registratiesystemen worden onderling best meer afgestemd, zodat kwantitatieve informatie de stand van zaken rond GOG kan versterken.

Actieterreinen

De universiteiten scherpen hun engagement om gezamenlijk actie te ondernemen rond GOG verder aan. De eindverantwoordelijkheid voor de implementatie van een effectief beleid rond GOG ligt in elk van de universiteiten op zich. Gezamenlijke acties kunnen leiden tot een hogere graad van ervaren onafhankelijkheid en objectiviteit, aan derden duidelijker maken hoe met GOG omgegaan wordt, en de academische sector stimuleren om goede praktijken uit te wisselen en samen te groeien. Op basis van de evaluatie van de implementatie van het charter GOG en de vele gesprekken met experten en beleidsmakers aan het begin van 2022, spreken de universiteiten daarom af om gezamenlijk onderstaande actieterreinen op te nemen.

1. Explicitering van respectvol gedrag als basis voor preventiebeleid

Preventie is cruciaal om een cultuuromslag te maken waarin geen plaats is voor GOG. Respect staat onomstotelijk altijd en overal voorop. Alle leden van de academische gemeenschap dienen de verwachtingen voor respectvol gedrag te kennen, bij voorkeur zo concreet mogelijk. Het hoger onderwijs hanteert een brede definitie van grensoverschrijdend gedrag die in het charter GOG beschreven staat en niet alleen seksueel grensoverschrijdend gedrag omvat. De evaluatie toonde aan dat elk van de universiteiten naast het Charter teksten heeft waarin gedrags- of integriteitscodes beschreven staan.

Preventie werkt best vanuit een positieve insteek. Een gezamenlijke analyse van waar de risicofactoren op GOG liggen, specifiek voor de academische sector, kan de preventie in de universiteiten versterken. Machtsverhoudingen, situaties waarin GOG vaker voorkomt, worden in kaart gebracht. Aansluitend kan concreet duidelijk gemaakt worden wat respectvol gedrag is in deze situaties. De analyse van risicofactoren leidt tot een positieve omschrijving van wat als respectvol gedrag van alle leden van de academische gemeenschap verwacht wordt. De focus zal liggen op concepten als inclusie, respect voor ieders integriteit, een gelijkwaardigheidscultuur, en verbindende communicatie waarin grenzen aangegeven kunnen worden en ook gerespecteerd worden. De universiteiten plannen hun kennis over de risicofactoren op GOG te bundelen in een gezamenlijke tekst, die elk van de universiteiten naar een instellingseigen beleid kan vertalen met het oog op preventie. Daarbij zullen we ons baseren op onderzoek en op de resultaten van de risicoanalyses die in het kader van welzijn op het werk, veelal met een externe partner, zijn uitgevoerd. Daarnaast

kunnen in samenwerking met externe partners zoals Sensoa en de Zorgcentra na Seksueel Geweld, aspecten specifiek voor seksueel GOG verhelderd en mee opgenomen worden.

Actie 1: op basis van een gezamenlijke analyse van de kennis over GOG-risicofactoren expliciteren we de invulling van respectvol gedrag en scherpen we het instellingsspecifiek preventiebeleid aan.

2. Laagdrempelig melden

Het Charter GOG benadrukt terecht het belang van laagdrempelige meldpunten. Binnen de universiteiten bestaan netwerken van vertrouwenspersonen en meldpunten. Elke universiteit heeft ook een extern meldpunt voor personeelsleden: zij kunnen terecht bij (de preventieadviseur psychosociale aspecten van) de externe dienst (Mensura, IDEWE, en dergelijke). De universiteiten zullen nagaan of ook student-student-casussen toegang tot deze (of een andere) externe dienst kunnen krijgen.

Los van de universitaire context bestaan meldpunten zoals Unia[1], de Vlaamse Ombudsdienst[2], het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen[3], de Zorgcentra na seksueel geweld[4], de hulplijn 1712[5] en natuurlijk ook de politie. Enkele van deze meldpunten hebben al ervaring met het behandelen van meldingen uit universitaire context, die in samenwerking met de betrokken universiteit werden opgevolgd.

De universiteiten achten het positief dat potentiële melders (vaak slachtoffers) een waaier aan opties hebben om GOG aan te kaarten, zodat zij kunnen kiezen wat voor hen het meest geschikt is. Binnen de universiteit iemand aanspreken over GOG biedt vaak een meer vertrouwde context voor de melder, meer begrip van de context door de vertrouwenspersoon en (de mogelijkheid tot) een snellere opvolging binnen de instelling. Universiteiten engageren zich om blijvend in te zetten op bereikbare vertrouwenspersonen. Externe meldpunten hebben de (perceptie van) onafhankelijkheid als voordeel, en zijn vaak min of meer gespecialiseerd in bepaalde thema's. De situatie in de universiteiten is niet zo specifiek dat de waaier aan nu al bestaande mogelijkheden uitgebreid moet worden. Ook in andere sectoren wordt naar bestaande organisaties verwezen als extern meldpunt. Bijvoorbeeld in de sportsector wordt naar hulplijn 1712 verwezen voor vragen in verband met geweld, misbruik en mishandeling (https://www.sport.vlaanderen/slim-sporten/veiligheid/integriteit-en-hulplijn-1712/) en voor de mediasector is de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst door de Vlaamse overheid aangewezen (https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ombudsdienst/gender/grensoverschrijdend-gedrag-melden).

Een extra meldpunt creëren, over de universiteiten heen, zal de situatie voor potentiële melders uit de universitaire gemeenschap niet substantieel veranderen. Er is trouwens evidentie dat te veel keuzemogelijkheden slachtoffers meer stress zou bezorgen.

Het beter bekend maken van de bestaande meldpunten binnen en buiten de universiteiten, in de zin van het transparant maken van de eigenheid, voor- en nadelen van elk van de opties, kan de

[1] Unia is het het Interfederaal Gelijkekansencentrum, een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt en gelijke kansen bevorderen in België.
[2] Als Vlaamse overheidsdienst kan iedereen met en klacht over grensoverschrijdend gedrag in de cultuur- of mediasector, kan bij de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst terecht.
[3] Het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen is een federale overheidsdienst die onder andere als opdracht heeft hulp te verlenen aan iedereen die om raad vraagt in verband met de omvang van zijn rechten en plichten, in het kader van de bestrijding van elke vorm van discriminatie en ongelijkheid op basis van geslacht.
[4] Een Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG) is een dienst die in een aantal ziekenhuizen wordt aangeboden. Elk slachtoffer van seksueel geweld kan er terecht, 24 op 24 en 7 dagen op 7.
[5] 1712 is een professionele hulplijn voor vragen over geweld, misbruik en kindermishandeling. Hulpverleners van de Centra voor Algemeen Welzijnswerk staan melders bij, geven informatie en advies of verwijzen door naar verdere hulp.

drempel om te melden wel verkleinen. De universiteiten kiezen ervoor om elk in de eigen instelling een preventie- of sensibiliseringscampagne te voeren die op wetenschappelijke evidentie is gestoeld, en waarbij de interne en externe meldpunten nog beter bekend worden gemaakt. Daarbij is het belangrijk dat hun onafhankelijke werking wordt toegelicht, verwijzend naar een duidelijk statuut voor de vertrouwenspersoon en garanties voor hun onafhankelijke werking. Sensoa, en onder meer Hulplijn 1712 en de Genderkamer van de Vlaamse ombudsdienst, hebben expertise met communicatiecampagnes in andere sectoren. De universiteiten zullen verzoeken om deze expertise in te zetten als input voor of feedback op de preventie- of sensibiliseringscampagnes. Gezien de snelle wisseling van studenten en junior personeelsleden is een regelmatige herneming van de campagnes nodig. Iedereen die nieuw binnenkomt in de universitaire gemeenschap dient de nodige informatie te krijgen over preventie en melding van GOG.

Actie 2: alle universiteiten zorgen ervoor dat de bestaande meldpunten binnen en buiten de universiteiten nog beter bekend zijn bij de studenten en het personeel, en zorgen voor een helder keuzemenu op basis waarvan de melder een geïnformeerde keuze kan maken.

3.Transparante opvolging

Alle universiteiten hechten belang aan een oplossingsgerichte benadering, naast procedures rond tucht of juridische beoordeling. Dit houdt in dat procedures zijn gericht op hulp en ondersteuning van de melder en het toekomstgericht voorkomen van problemen, waarbij door de begeleiders een bemiddelende en oplossingsgerichte houding wordt aangenomen. Het is belangrijk te benadrukken dat de universiteiten zorg aanbieden, naast bemiddelingsprocessen en sanctionering, en doorverwijzen naar gespecialiseerde hulp en zorg indien aangewezen (bijvoorbeeld de Zorgcentra na Seksueel Geweld). De procedures voor (opvolging van) meldingen door personeel en door studenten zijn niet identiek, omdat voor personeel een federale regelgeving van kracht is. Er is nood aan een helder overzicht van welke wettelijke en decretale regels gelden, en een duidelijke begrenzing van wat de universiteiten al dan niet zelf kunnen opnemen in hun GOG-beleid. De universiteiten zullen onderling verhelderen voor welke gevallen en welke statuten binnen de universitaire gemeenschap welke wettelijke of decretale regels gelden, en binnen welke vrijheidsgraden de universiteiten zelf procedurestappen kunnen uitwerken. Zo zal onder meer worden verduidelijkt in hoeverre de universiteiten bevoegd en verantwoordelijk zijn voor onderlinge problemen onder studenten.

Waar universiteiten zelf procedurestappen kunnen ontwikkelen, zullen er interuniversitair uitgangspunten en garanties afgesproken worden. Zo zijn discretie, respectievelijk vertrouwelijkheid, van een melding cruciaal, en kan afgesproken worden wat anonimiteit inhoudt (bijvoorbeeld de begeleiders kennen wel de naam van de melder, maar deze wordt niet bekend gemaakt aan de aangeklaagde of andere betrokkenen zoals tuchtcommissieleden). Ook rond doorlooptijden worden er minimale garanties afgesproken. Er wordt in eerste instantie gepland om interuniversitair de minimale garanties vast te leggen die een procedure ter opvolging van een melding door een student moet bevatten. De studenten horen daarbij minimum de garanties te krijgen die ook het personeel heeft binnen de welzijnswet. Bij voorkeur zou dit traject samen met de hogescholen gelopen worden, zodat er een gezamenlijke set minimale stappen komt voor het hele hoger onderwijs. Daarbij is het belangrijk voor ogen te houden dat elk geval anders is, en ruimte moet worden gelaten voor maatwerk.

De universiteiten menen dat werken met beslissingsbomen voor meer transparantie kan zorgen naar potentiële melders toe. Een beslissingsboom communiceert de rechten van melders en maakt hen wegwijs in de procedures. Zo'n beslissingsboom kan een cruciale rol spelen in het verwachtingsmanagement omdat het (potentiële) melders van bij aanvang de verschillende

mogelijkheden en de gevolgen ervan duidelijk maakt, over de verschillende procedurestappen heen. Een beslissingsboom helpt om de gevolgen van keuzes duidelijk te maken, bijvoorbeeld van de vraag om anoniem te blijven en in het licht van verjaring van de feiten. De beslissingsboom helpt melders ook die in de loop van het proces deze keuzes willen bijstellen. Er wordt uitgekeken naar de ervaring van het Vlaams instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen met het opmaken van een beslissingsboom die slachtoffers helpt keuzes te maken rond waar melden, al dan niet klacht indienen, de gevolgen van anonimiteit vragen en dergelijke. De universiteiten willen graag gezamenlijk expertise inwinnen, van onderzoekers binnen de academische wereld en uit de ervaring van het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen die de beslissingsboom inzetten, maar het is duidelijk dat er een specifieke beslissingsboom opgemaakt zal moeten worden voor elke universiteit apart.

Ombudspersonen, vertrouwensantennes, casemanagers, … voor veel van deze rollen is beroepsgeheim of discretieplicht essentieel. Zij zouden hun rol niet kunnen vervullen zonder de veiligheid die de expliciete belofte van vertrouwelijkheid naar de melder toe biedt. Deze vertrouwelijkheid maakt het personen betrokken bij de opvolging van GOG wel moeilijk om informatie uit te wisselen en meldingen te bundelen. De universiteiten zullen kaders voor het uitwisselen van informatie, beroepsgeheim en discretieplicht herorganiseren over meldpunten en jaren heen, zodat herhaalde meldingen aan het licht komen, zonder de belofte van vertrouwelijkheid te verbreken.

Actie 3: we brengen interuniversitair de wettelijke en decretale marges in kaart waarbinnen de universiteiten zelf meldingsprocedures kunnen uitwerken en/of bijsturen.

Actie 4: we leggen interuniversitair de minimale garanties vast die een procedure ter opvolging van een melding door een student moet bevatten, waarbij deze niet lager mogen uitvallen dan de garanties voor personeel binnen de welzijnswetgeving. In het bijzondere gaat de aandacht daarbij naar vertrouwelijkheid en doorlooptijden.

Actie 5: we werken beslissingsbomen uit, die de rechten van melders en vermeende plegers duidelijk communiceren en hen wegwijs maken in de bestaande procedures.

4. Effectieve tuchtprocedures

Ook rond tucht zullen de universiteiten gezamenlijk in kaart brengen voor welke gevallen en welke statuten binnen de universitaire gemeenschap welke wettelijke of decretale regels gelden, en binnen welke vrijheidsgraden de universiteiten zelf procedurestappen kunnen uitwerken. Verschillen tussen de universiteiten (bijvoorbeeld publiek- of privaatrechtelijk) hebben verschillen in regelgeving met betrekking tot tucht tot gevolg. Naargelang de casus, voorgeschiedenis, en de vraag van de melder is ook in de opvolging van de aangeklaagde maatwerk nodig. Bij een lichtere melding kan soms een openhartig, gemedieerd gesprek tussen melder en aangeklaagde een oplossing bieden, en soms is een effectieve oplossing dat de aangeklaagde een begeleidingstraject krijgt of opgevolgd wordt om een gedragscode na te leven. Iemand die disfunctioneert bij het leidinggeven, kan uit een bestuursfunctie worden geweerd. Zoals hoger vermeld, staat een oplossingsgerichte aanpak hier voorop, waarbij genoegdoening door de melder en het voorkomen van herhaling voorop staan. Bij strafbare feiten, bijvoorbeeld van seksueel geweld, moet de melder natuurlijk steeds de optie van een juridische procedure aangereikt worden. Rond deze doorverwijzingen zullen waar nodig ook afspraken gemaakt worden met de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Daarnaast voorzien de universiteiten in bescherming van de melder en hebben ze procedures over hoe omgegaan wordt met de vermeende pleger, ook terwijl de juridische procedure nog lopend is (bijvoorbeeld via een contactverbod).

Voor alle ernstige of weerkerende gevallen wordt verwacht dat een officiële sanctie een deel van de opvolging uitmaakt. Er is echter gebleken dat tuchtprocedures soms lang duren, en de sterke juridische verankering leidt soms tot verjaring. Afspraken rond timing kunnen dit probleem inperken. Ook percipiëren melders soms diegenen die over de tuchtmaatregelen oordelen als niet onafhankelijk genoeg. Daar kan aan tegemoet gekomen worden door de tuchtreglementen te aligneren met de vigerende rechtspraak, maar zeker ook door een duidelijk externe blik toe te voegen aan tuchtprocedures, in tuchtcommissies en/of commissies van beroep. Eventueel kunnen (meer) externe leden in de tuchtcommissies of -raden opgenomen worden, al moet te allen tijde voldoende kennis van de specifieke universitaire context gegarandeerd worden.

Door hun vertrouwelijkheid laten tuchtprocedures weinig terugkoppeling naar de melder toe, en door de nadruk op bewijslast laten ze weinig ruimte voor anonieme meldingen. De universiteiten zullen onderling uitwisselen over hoe deze problemen aangepakt kunnen worden, tuchtprocedures verlicht kunnen worden en hoe tuchtprocedures zo effectief en evenwichtig mogelijk georganiseerd kunnen worden. Daarbij wordt de balans bekeken tussen de academische vrijheid en vaste benoemingen enerzijds, en de mogelijkheid om snel in te grijpen bij GOG via een tuchtprocedure anderzijds. Eventueel zal nodig blijken om daarvoor een aanpassing te vragen aan de Codex Hoger Onderwijs of het zogenaamde Standenbesluit van 1998 dat niet in ontslag om dringende redenen voorziet. De universiteiten zullen externe expertise inwinnen bij het bijstellen van de tuchtprocedures, bijvoorbeeld van de Vlaamse Ombudsdienst. Een specifieke problematiek geldt voor tuchtprocedures bij onderzoekers met een beurs, waar geen arbeidscontract is met de universiteit. De universiteiten zullen deze situatie onderling en met de financierende partners uitklaren.

De universiteiten zullen samen een voorstel uitwerken om de rol van melder expliciet in de tuchtprocedures in te schrijven. In samenwerking met externe experten, zoals van het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen, schrijven we een expliciete rol uit voor de melder zodat gemakkelijker met de melder gecommuniceerd kan worden over de vorderingen in een tuchtprocedure, beschrijven we onder welke voorwaarden anonieme meldingen in een tuchtdossier gebruikt kunnen worden en hoe melders maximaal beschermd kunnen worden.

Actie 6: we brengen interuniversitair de wettelijke marges in kaart waarbinnen de universiteiten zelf tuchtprocedures kunnen uitwerken en/of bijsturen. Waar nodig ijveren we voor aanpassingen aan het wetgevend kader.

Actie 7: we laten de bestaande tuchtprocedures door externe experts toetsen en stellen deze waar nodig bij.

5. Registreren

De evaluatie heeft uitgewezen dat alle universiteiten meldingen registreren. Sommige universiteiten registreren alle contactnames, vragen, besprekingen van problemen, formeel of informeel, doorheen het netwerk aan ombuds- en vertrouwenspersonen, ongeacht wie de problemen meldt. Andere universiteiten registreren enkel de formele meldingen die in het centraal meldpunt binnengekomen zijn. Door deze verschillen in keuzes met betrekking tot registratie, verschillen de cijfers sterk in omvang en kunnen ze niet bij elkaar gevoegd worden. Daarom zullen afspraken gemaakt worden rond de registratie van meldingen. Daarbij is er bijzondere interesse om ook zicht te krijgen op welke vormen van GOG de meldingen slaan, en hoe de meldingen worden opgevolgd.

Actie 8: we maken interuniversitair afspraken over een meer uniforme registratie van meldingen, met bijzondere aandacht voor het GOG-type en de wijze van opvolging.

6. Nieuwe evaluatie binnen 3 jaar

De universiteiten zullen binnen 3 jaar opnieuw een evaluatie van de implementatie van het charter GOG uitvoeren.

Actie 9: we evalueren de toepassing van het charter GOG opnieuw in 2025.

Conclusie

De universiteiten hebben hun ervaringen met GOG-beleid tegen het licht gehouden, en stellen duidelijk dat de huidige stand van zaken geen eindpunt kan zijn. Het is noodzakelijk dat het beleid rond GOG en de implementatie ervan doorontwikkelen. Zoals hoger aangehaald, werkt elke universiteit aan versterking en vernieuwing van GOG-beleid die in de loop van de komende jaren doorgezet zal worden, waarin ook HR-beleid, onderwijs- en studentenbeleid, en dergelijke betrokken worden. Interuniversitair is er met het Charter GOG en de eerste evaluatie van de implementatie ervan een gezamenlijk proces gelopen. Met deze nota leggen de universiteiten de actieterreinen vast voor het verdere gezamenlijke traject. De universiteiten zullen zich in dit traject laten coachen door (een) externe expert(s). Het traject zal wetenschappelijke evidentie inzake preventie van en respons op GOG samenbrengen met de ervaringen in de universiteiten met GOG-beleid, maar ook externe expertise inwinnen bij organisaties als de externe preventiediensten, het Instituut voor gelijkheid van mannen en vrouwen, de Vlaamse ombudsdienst, hulplijn 1712, Sensoa en de Zorgcentra na Seksueel Geweld. Zo worden gespecialiseerde expertise en ervaring uit andere sectoren geïncorporeerd in het traject dat de universiteiten zullen lopen naar een verbeterde werking rond GOG. De universiteiten lopen dit traject bij voorkeur in afstemming met hun vaste partners VVS en de Vlaamse Hogescholenraad. De universiteiten zijn intussen met dit traject gestart, en zien dit als een volgende fase in de invoering van het Charter GOG, die afgrond wordt met een nieuwe evaluatie binnen 3 jaar.

Bijlage 1: Charter GOG opgemaakt in 2018

Charter Grensoverschrijdend Gedrag: tien generische instructies ter versterking van het beleid van de Vlaamse hogeronderwijsinstellingen

Situering

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

De hoger onderwijsinstellingen 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 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 hoger onderwijsinstellingen verklaren verder te werken aan een duurzaam beleid t.a.v. grensoverschrijdend gedrag d.m.v. :

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 hogeronderwijsinstelling 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 m.b.t. 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 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 ivm personeel (arbeidswetgeving) als ivm studenten (studentenreglementering) verdient het aanbeveling om de procedures zoveel als mogelijk af te stemmen. 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 mensen die een melding overwegen eerst veel moeten opzoeken om te weten welke stappen ze moeten zetten, 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 hoort ook tot de verantwoordelijkheid van de instelling om duidelijk te maken dat iedereen die dat wenst ook rechtstreeks een beroep kan doen op onafhankelijke experten en instanties *buiten* de hogeronderwijsinstelling (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 instelling 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 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, leidinggevende, 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 hogeronderwijsinstelling 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 houdende 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 erkenning geven 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 (bijv. Moderator vzw, CAW) bemiddeling
○ omzichtig omgaan met perceptie om (onterechte) stigmatisering te vermijden
9. Communicatie met de pers
De hogeronderwijsinstellingen moeten betrachten dat er respectvol omgegaan wordt met melders en aangeklaagden, ook in de pers. Hoewel enerzijds transparantie moet vooropgesteld worden dient het anderzijds 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 m.b.t. (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en inbreuken tegen psycho-sociaal welzijn.

Bijlage 2: Evaluatie implementatie Charter



Stand van zaken van de implementatie van het Charter Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse universiteiten

Ontwerprapport opgemaakt door de ad-hoc WG GOG

December 2021

Context

In 2018 werd het Charter Grensoverschrijdend Gedrag (GOG) ondertekend, dat in overleg tussen de hogeronderwijsinstellingen was opgesteld. Elk van de universiteiten ging met de 10 generische instructies uit het charter aan de slag, verder bouwend op wat al bestond. Er ontstond een Overleggroep waarin de vertrouwenspersonen van de universiteiten elkaar ontmoeten, kennis delen en ervaringen uitwisselen.

Naar aanleiding van enkele incidenten begin 2021, vroeg Minister van Onderwijs Ben Weyts naar een stand van zaken van de implementatie van het charter bij de universiteiten. Die opdracht werd toevertrouwd aan de ad-hoc werkgroep evaluatie charter GOG (ad-hoc WG GOG[6]) met zowel experten uit personeels- als studenten-beleid. Ook een studentenvertegenwoordiger nam deel aan de werkzaamheden. De ad-hoc WG GOG besprak de ervaringen en problemen rond GOG in een open en constructieve sfeer. De ad-hoc WG GOG sprak eveneens met Gie Deboutte (UCLL) om zijn evaluatietool en opleiding rond GOG te leren kennen. De ad-hoc WG GOG besloot dat de tool en opleiding mogelijk interessant zijn voor gebruik in individuele instellingen. Voor evaluatie van de implementatie van het charter besloot de ad-hoc WG GOG een stand van zaken op te maken aan de hand van elk van de tien generische instructies uit het charter. De stand van zaken die in dit document beschreven wordt, is de status van eind 2021. Gezien de vele plannen en snelle evoluties, zal de stand van zaken begin 2022 al verder geëvolueerd zijn, maar de ad-hoc WG GOG vond het belangrijk om een duidelijk referentiemoment te kiezen.

De ad-hoc WG GOG benadrukt dat zij met deze oefening niet in de plaats wil treden van de Overleggroep Vertrouwenspersonen, maar moedigen de Overleggroep integendeel net aan hun belangrijke werk verder te zetten om het beleid en de praktijk rond GOG te blijven verrijken.

Stand van zaken voor elk van de 10 generische instructies uit het Charter Grensoverschrijdend Gedrag

1. Generische instructie 1: 'preventie van grensoverschrijdend gedrag en bespreekbaar maken van het thema'

Aan alle universiteiten is er een duidelijk engagement vanuit het leiderschap en worden er systematisch initiatieven uitgerold rond preventie van GOG. Naast het Charter GOG dat op het niveau van de koepels van HOI uitgewerkt werd in 2018, hebben alle universiteiten hun visie over (preventie van) GOG vorm gegeven in officiële, publieke documenten. In enkele universiteiten gaat het om een apart document. Alle universiteiten ontwikkelden een instellingspecifieke gedragscode of integriteitscharter voor studenten en / of personeel. Het beleid rond GOG is in beweging: in één universiteit loopt de implementatie van een vernieuwd beleid tijdens deze evaluatie, aan een andere universiteit wordt de gedragscode herwerkt. In een derde universiteit is het beleid voor studenten in ontwikkeling van een laagdrempelig informeel systeem, naar een meer expliciete methode. Alle universiteiten voeren permanent vernieuwingen door of voegen nieuwe initiatieven toe aan de bestaande waaier aan preventieve maatregelen. Vaak bevatten meer omvattende beleidsplannen in de universiteiten doelstellingen rond respect en integriteit, die het kader kunnen vormen van de aanpak van GOG. Uit de opname van dergelijke thema's in beleidsplannen volgen periodieke actieplannen die

[6] De ad-hoc WG GOG bestond uit: Pol Ghesquiere (KULeuven, plaatsvervangers: Els Brunfaut en Brigit Cosemans), Philip Swerts (UHasselt), Sara Drieghe (UGent), Lieve Opdebeeck (UAntwerpen, plaatsvervanger: Kristien Lauriks), Heidi Geudens (VUB, plaatsvervanger: Lisa Van der Schuren), Julien De Wit (VVS), en Jo Breda (secretaris, VLIR).

focussen op versterking of innovatie van een specifiek aspect van de werking rond GOG. In één universiteit worden entiteiten opgeroepen om GOG in een specifiek actieplan op te nemen voor de entiteit, afhankelijk van de resultaten van die entiteit uit de universiteitsbrede welzijnsbevraging. Soms wordt actief gezocht wordt naar manieren om de thema's een plaats te geven in de brede universitaire gemeenschap, zoals themaweken of debatten over maatschappelijk relevante thema's rond gelijkheid, diversiteit, racisme,…

Alle universiteiten verzorgen een brede algemene communicatie aan studenten en personeel. Dit gaat van louter informeren, doorverwijzen en toeleiden naar een meldpunt of vertrouwenspersoon via de website en onthaalbrochure, tot groot opgezette informatie- en sensibiliseringscampagnes via nieuwsbrieven, posters en sociale media, bedoeld om taboes te doorbreken.

De bijna alle universiteiten verzorgen specifieke trainingen rond het voorkomen van en / of omgaan met GOG, al dan niet ingebed in bredere trainingen rond diversiteit of leiderschap. Alle universiteiten hebben er aandacht voor bij het onthaal van nieuwe medewerkers. Twee universiteiten bieden bystanderstraining aan voor studenten en personeel, waarin concrete tools aangereikt worden om te reageren op grensoverschrijdend gedrag. De meeste universiteiten werkten een workshop uit om specifiek in te zetten na een (vermoeden van) incident met opvang- en nazorg bij schokkende gebeurtenissen en/of traumaverwerking. Waar relevant werken alle universiteiten samen met studentenverenigingen rond dit thema, waarbij sommige samenwerkingen heel systematisch zijn uitgebouwd en andere eerder een ad hoc karakter hebben. Eén universiteit brengt GOG proactief aan bod in de onthaaldagen voor alle studenten. Eén universiteit heeft in haar werking rond GOG ook met de studentenstad een systematische samenwerking uitgebouwd. Wanneer bij het onthaal van studenten systematisch aandacht komt voor preventie van GOG, wordt de hele universitaire gemeenschap gesensibiliseerd om mee verantwoordelijkheid op te nemen voor de aanpak van GOG.

2. Generische instructie 2: 'Streven naar vergelijkbare behandeling van alle groepen betrokken bij grensoverschrijdend gedrag'

Heldere en duidelijke procedures verlagen de drempel om bijstand te vragen. De preventie en opvolging van meldingen GOG bij studenten en personeel is niet hetzelfde, minstens omdat er voor personeel specifieke regelgeving in voege is. De manier waarop universiteiten in de praktijk met preventie en opvolging van meldingen omgaan, is wel vergelijkbaar voor de verschillende groepen. Overal wordt systematisch bewaakt dat de manier waarop de verschillende groepen behandeld worden, gealigneerd is. In een meerderheid van de universiteiten is er een systematisch overleg dat waakt over deze processen vanuit verschillende hoeken en terugkoppelt naar de respectieve achterban. Er gebeurt zowel afstemming over individuele cases (bv. rond het aanstellen van een casemanager bij complexe of herhaalde meldingen) als over procedures. In één universiteit wordt gewerkt met één draaiboek voor alle groepen. In drie universiteiten is er een meldpunt waar alle mogelijke betrokkenen (studenten, personeel en derden) terecht kunnen, waarnaast ook netwerken van specifieke vertrouwens-contactpunten zijn doorheen de instellingen. Bij de andere universiteiten komen de meldingen van studenten of personeel bij verschillende personen / diensten terecht, zoals ombudspersonen voor studenten of doctorandi, en arbeidspsychologen voor het personeel. Voor de vervolgtrajecten is er altijd een verschil, door de specifieke regelgeving voor het personeel. Daardoor is er een zekere spanning tussen enerzijds de (intern) formele, door de regelgeving opgelegde behandeling en de onduidelijkheid over de formele mogelijkheden voor de studenten, en anderzijds de informele, oplossingsgerichte[7], bemiddelende aanpak.

[7] In deze tekst wordt steeds 'oplossingsgericht' als term gebruikt om te verwijzen naar zowel het toekomstgericht voorkomen van problemen, als naar 'genoegdoening' bij de melder. 'Genoegdoening' wordt hier gebruikt als tegemoet komen aan

Studenten die GOG melden kunnen meestal zowel bij een studentenpsycholoog als een vertrouwenspersoon terecht. Beiden hebben een andere rol: een studentenpsycholoog focust op het welbevinden van de student op zich en zal geen contact opnemen met een aangeklaagde, terwijl een vertrouwenspersoon focust op een situatie met verschillende betrokkenen en kan vanuit een bemiddelende rol een aangeklaagde benaderen. Beide profielen verwijzen naar elkaar door waar nodig binnen heldere taakafspraken. Het is belangrijk dat deze rolverdeling duidelijk gecommuniceerd wordt aan de student-melder en alle betrokkenen.

Voor vertrouwenspersonen specifiek voor personeelsleden is er een minimum opleiding wettelijk vastgelegd, maar niet voor vertrouwenspersonen voor studenten. Voor studenten is er een keur aan opleidingen, in de vorm van permanente bijscholingen of modules. Veel vertrouwenspersonen voor studenten volgden ook de opleiding voor vertrouwenspersonen voor personeel, en hechten er aan dit (regelgevend) kader te kennen. Er bestaat immers een grote mengcategorie tussen personeel en studenten, zoals stagairs en doctoraatsstudenten. Veel vertrouwenspersonen voor studenten hebben naast een opleiding uitgebreide ervaring als studentenpsycholoog. De ad-hoc WG GOG is daarom geen voorstander van een aparte opleiding voor vertrouwenspersonen voor studenten, los van die voor personeel, om de kaders en werkmethodes niet te veel uit elkaar te laten lopen. Als er gezorgd wordt voor voldoende gemeenschappelijkheid, kan eventueel een specifieke module over de rol van vertrouwenspersoon bij studenten aan de opleiding voor vertrouwenspersoon bij personeel toegevoegd worden.

De ad-hoc WG GOG wijst er op dat de grens tussen GOG en discriminatie in sommige gevallen vaag is. Voor gevallen van discriminatie is er specifieke regelgeving, die o.a. via UNIA inzichtelijk is. Maar discriminatie wordt in de welzijnswetgeving ook gezien als een vorm van grensoverschrijdend gedrag. Vertrouwenspersonen werken daarom in toenemende mate samen met de diensten diversiteit binnen de universiteiten.

3. Generische instructie 3: 'Duidelijke communicatie, laagdrempelig meldpunt'

Alle universiteiten hebben verschillende kanalen waar studenten en personeelsleden melding kunnen maken van GOG: arbeidspsychologen, vertrouwenspersonen, ombudspersonen, leidinggevenden… Daarnaast hebben de meeste universiteiten een centraal online meldpunt. Twee universiteiten zorgen ook voor een telefoonnummer waarop melding kan worden gemaakt. Informatie over deze meldingsmogelijkheden is hoofdzakelijk online te vinden, maar ook fysiek zoals in folders bij de personeelsdienst of flyers bij een student-kick-off. In een meerderheid van universiteiten wordt de werking rond GOG ook toegelicht op studentenbijeenkomsten. Bij alle universiteiten wordt er overlegd en afgestemd tussen de verschillende meldingskanalen, hoewel bij één instelling er nog geen systematisch overleg georganiseerd wordt tussen het traject voor personeel en dat voor studenten.

4. Generische instructie 4: 'Neutraal meldpunt'

Alle universiteiten zorgen ervoor dat meldingen op een neutrale en discrete manier opgevolgd worden, onder andere door beroepsgeheim, discretieplicht, deontologische code of duidelijk afgebakende opdrachtomschrijving. Waar de (perceptie van) neutraliteit in het gedrang komt, dient er

---

de verwachtingen van de melder. In zeldzame gevallen komt een melder met een onterechte beschuldiging, maar deze gevallen worden in deze tekst buiten beschouwing gelaten. Hoewel de term 'herstelgericht' veel gebruikt wordt in deze context, wordt hij hier niet gebruikt o.w.v.de juridische connotatie: bij een verzoek tot formele interventie wordt er in de regelgeving een herstelgericht proces voorzien. De term 'oplossingsgericht' is zowel bij formele als informele procedures op zijn plaats.

doorverwezen te worden naar een andere behandelaar. In twee universiteiten zijn er personeelsleden die geen andere opdracht hebben dan vertrouwenspersoon, en dus geen andere rol vervullen die tot verwarring zou kunnen leiden.

5. Generische instructie 5: 'Begeleiding naar externe kanalen'

Melders van GOG worden systematisch geïnformeerd over de externe kanalen zoals aangifte bij de politie mondeling, via bevestiging in de mailconversaties, doorverwijzing naar een website, etc. Medewerkers die meldingen ontvangen kennen de doorverwijsmogelijkheden via opleiding, netwerking, en/of uitgeschreven procedures. Waar nodig, ondersteunen medewerkers melders wanneer ze zich (ook) tot externe kanalen willen wenden en zorgen zo occasioneel voor een warme overdracht. De medewerkers treden normaal gezien niet in de plaats van de melder naar een extern kanaal toe, tenzij in het uitzonderlijke geval dat er een gevaarlijke situatie ontstaat.

6. Generische instructie 6: 'Infrastructuur van de interne hulp en begeleiding'

Alle universiteiten beschikken over een intern netwerk aan experten: een juridische dienst, arbeids- en studentenpsychologen, HR-beleid,... met een onderlinge taakverdeling. Medewerkers die betrokken zijn bij het beleid rond (preventie van) GOG, de opvolging van meldingen of ondersteuning van melders hebben duidelijk afgebakende rollen. In een beperkt aantal gevallen plant men de taakverdeling nog verder te formaliseren en explicieter te communiceren onderling en naar mogelijke melders. Alle universiteiten zorgen voor intervisies of regelmatige uitwisseling tussen opvolgers van meldingen, soms wel apart voor studenten en personeel.

7. Generische instructie 7: 'Coördinatie van het hulpverleningstraject op het niveau van de individuele klacht'

Alle universiteiten hebben procedures om meldingen rond GOG op te volgen. Eén universiteit heeft een omvattend en uitgebreid uitgewerkt draaiboek, een andere een gedeeltelijk uitgewerkt draaiboek. In twee universiteiten wordt steeds na het ontvangen van een melding GOG een casemanager aangesteld. Het casemanagement gebeurt in andere universiteiten door het aanspreekpunt of de ontvanger van de klacht. Overal kan de casemanager wijzigen wanneer daar vraag of een noodzaak voor is. Bij complexe gevallen wordt een zorgteam samengesteld in enkele universiteiten of wordt de case anoniem op een multidisciplinair teamoverleg besproken. Soms spreekt een melder iemand buiten het netwerk van medewerkers betrokken bij het GOG-beleid aan (bv. een docent of ombuds) en dan kan die persoon betrokken worden bij de opvolging van een melding (eventueel na schriftelijke goedkeuring). Deze flexibiliteit is voorzien zodat in elk concreet geval gepaste stappen mogelijk zijn. Deze keuze wordt onder andere gemaakt om de melder niet te moeten dwingen nogmaals het vaak gevoelige verhaal te doen.

8. Generische instructie 8: 'Remediëren / oplossingsgericht en zo mogelijk herstelbevorderend'

Alle universiteiten stellen een oplossingsgerichte benadering voorop, los van procedures rond tucht of juridische beoordeling. Dit houdt in dat de procedures zijn gericht op genoegdoening bij de melder en het toekomstgericht voorkomen van problemen, waarbij door de begeleiders een bemiddelende en oplossingsgerichte houding wordt aangenomen. In alle universiteiten wordt een gesprek gevoerd met de melder en wordt gestructureerd contact of communicatie met de aangeklaagde aangeboden. Aan één universiteit wordt soms ook een externe bemiddelingsprocedure georganiseerd. Zo nodig wordt een gedragscode opgesteld of een coaching aangeboden aan de aangeklaagde. Naar de omgeving wordt gecommuniceerd op een serene manier, en enkel wanneer het nodig is.

9. Generische instructie 9: 'Communicatie met de pers'

Alle universiteiten gaan omzichtig om met publieke communicatie: stigmatisering moet vermeden worden en de sereniteit van het proces moet bewaakt worden, terwijl het toch ook soms nodig is om

correcte informatie aan de ruimere omgeving aan te bieden. De meeste universiteiten hebben vaste afspraken met de pers- of communicatiedienst van de universiteit en een crisiscommunicatieplan. In twee universiteiten wordt ad-hoc overleg gepleegd met de communicatiedienst. Drie universiteiten kunnen algemene cijfers vrijgeven op vraag van de pers omwille van transparantie. Ondanks een zorgvuldige toelichting van de cijfers, worden de cijfers toch soms verkeerd geïnterpreteerd. Zo is er herhaalde ervaring dat redenen voor hogere cijfers, zoals een betere toeleiding tot het meldpunt of een betere registratie genegeerd worden, en cijfers voorgesteld worden alsof er feitelijk meer gevallen zijn.

10. Generische instructie 10: 'Monitoring op organisatieniveau'

De meeste universiteiten verzorgen een uniforme registratie van meldingen om structurele problemen en signalen te monitoren. Twee universiteiten hebben eenzelfde registratiesysteem voor studenten en personeel, één universiteit registreert enkel voor personeel. Twee universiteiten registeren ook informatie over de aard van de melding en de melder. Twee universiteiten vullen deze data aan met inzichten uit de welzijnsenquête bij het personeel.

Alle universiteiten zorgen voor regelmatige terugkoppeling naar het beleid via kwalitatieve besprekingen van procedures en gevallen. Eén instelling meldt dat ze proactief op zoek gaat naar meldingen van bezorgdheden en problemen, bv. op sociale media. In enkele universiteiten worden systematisch herhaalde meldingen bijeengebracht en behandeld. Bij uitwisselingen tussen de medewerkers wordt steeds rekening gehouden met het beroepsgeheim dan wel de vertrouwelijkheid en worden enkel lopende zaken besproken.

De ad hoc-WG GOG wisselde uit over de aantallen geregistreerde gevallen. Opvallend is dat de verschillen in registratiesystemen tot grote verschillen in aantallen leiden. Zo leidt het al dan niet registreren van informele vragen en voorafgaande fases voor een formele melding tot grote verschillen in aantallen. Ook het al dan niet registreren van contactnames met decentrale ombudspersonen en / of vertrouwensantennes zorgt voor veel variatie. Soms worden ook andere profielen, zoals studieloopbaanbegeleiders, door studenten aangesproken met GOG-achtige-meldingen omdat ze al een vertrouwelijke band hebben in een andere context. Deze contactnames al dan niet meenemen, maakt een groot verschil in de totale aantallen. Over de grote lijn kunnen we stellen dat sinds 2018 het aantal centrale meldingen GOG door studenten schommelt tussen 6 en 40 per universiteit, variërend naargelang de grootte van de instelling en hoe ingeburgerd het meldpunt is. Voor personeel lopen de cijfers over centraal behandelde gevallen van GOG van 15 tot 137, waarbij het laatste cijfer voor het leeuwendeel uit informele verzoeken bestaat.

Conclusies

A. Dynamisch beleid

Aan alle universiteiten worden meldingen rond GOG ernstig genomen en wordt er systematisch werk gemaakt van een doelgericht beleid rond GOG. Er is een veelheid aan initiatieven om het melden zo laagdrempelig mogelijk, en preventie en opvolging zo effectief mogelijk te maken. Het beleid rond GOG in de universiteiten is geen statisch en scherp afgelijnd geheel. Tijdens het opmaken van deze stand van zaken van de implementatie van het Charter GOG, kon de ad-hoc WG GOG vaststellen dat er overal processen van vernieuwing en versterking lopen. Preventie en opvolging hebben geen definitieve, onveranderlijke vorm. Hoewel sommige universiteiten een sterk uitgebouwd beleid en al jaren ervaring met hun systeem hebben, terwijl anderen een manier van werken hebben die voor een deel informeel en niet strikt in procedures vastgelegd is, overal geldt dat nieuwe ervaringen, en interne en externe impulsen, de universiteiten stimuleren om te blijven vernieuwen.

De ad-hoc WG GOG ziet het ideale beleid rond GOG dan ook als een dynamisch beleid. Een goed beleid rond GOG stimuleert een respectvolle omgang tussen iedereen, waarbij meldingen via reflectie leiden tot een betere situatie achteraf. Elke melding biedt een opportuniteit tot bijleren. Elke case opent een debat en leidt tot een verdieping van de respectvolle omgang met elkaar. Ook de context en de uitdagingen voor een beleid rond GOG veranderen geleidelijk, subtiel soms, maar systematisch. Grenzen verschillen tussen individuen, worden mee bepaald door de culturele context, en verschuiven doorheen de tijd. In een grote gemeenschap als een universiteit zal grensoverschrijdend gedrag nooit helemaal verdwijnen, hoewel respectvolle omgang gestimuleerd kan worden via preventie. Grenzen worden vaak niet intentioneel overschreden. Gedrag wordt anders geïnterpreteerd door de melder dan door de aangeklaagde, bv. vanuit cultuurverschillen, leeftijd of genderperspectief. Het doel van een beleid rond GOG is dan ook niet dat er geen meldingen meer zouden zijn, maar wel om respectvolle omgang als norm te doen ingaan. Meldingen bewijzen dat het systeem werkt, dat wie zich onheus behandeld voelt de weg vindt, met voldoende vertrouwen, en vanuit een betrokkenheid met de instelling.

B.Verweven

Het beleid rond GOG heeft veel raakvlakken met andere domeinen binnen de universiteiten. Veel vertrouwenspersonen en meldpunten zijn daarnaast studenten- of arbeidspsycholoog, diversiteitsadviseur, etc. De mix van taken kan een meerwaarde zijn omdat het zorgt voor een constante terugkoppeling tussen de verschillende rollen en naar het beleid. Zo wordt een afstemmen met diversiteitsbeleid of opnemen van discriminatie in een GOG-beleid laagdrempelig. Vaak wordt de opdracht van vertrouwenspersoon of meldpunt als een vrijwillig mandaat opgenomen, waardoor enkel zeer gemotiveerde werknemers deze taken opnemen. Tegelijk is deze situatie kwetsbaar omdat niet steeds gegarandeerd kan worden dat er voldoende tijd uitgetrokken kan worden voor GOG, en omdat mogelijk het vertrouwen en de perceptie van onafhankelijkheid in het gedrang komt. De ad-hoc WG GOG wijst er op dat een voldoende investering in onafhankelijk opererende casemanagers essentieel blijft.

C. Verschilend kader voor studenten en personeel

Hoewel in de praktijk de procedures voor studenten en personeel grotendeels gelijk lopen binnen de universiteiten, is er voor personeel een expliciet regelgevend kader, maar niet voor studenten. Deze situatie zorgt er enerzijds voor dat soms voor personeelscases wat weinig vrijheidsgraden zijn om een eigen beleid te voeren, maar anderzijds dat voor studentencases het gebrek aan referentiekader om op terug te vallen soms voor onduidelijkheid zorgt. De ad-hoc WG GOG stelt daarom voor interuniversitair een kader met minimale procedurestappen voor studenten uit te werken en als objectief referentiekader vast te leggen. Bij voorkeur zouden ook de hogescholen zich bij een gezamenlijk referentiekader aansluiten.

D. Charter

De opmaak van het charter hield geen grootse vernieuwingen in. De waarde van het charter ligt eerder in het oplijsten van de instrumenten en elementen van een goed beleid rond GOG. Het charter roept op tot actie en zelfreflectie, en stimuleert interuniversitair overleg. Het vormt ook een goede basis voor de huidige oefening, waarbij aan de hand van het charter systematisch over alle aspecten van GOG-beleid uitgewisseld werd. Als ook de hogescholen bereid zijn om het charter zelf te herbekijken, kan er onderzocht worden of een explicietere verwijzing naar discriminatie en racisme aangewezen is.

E. Regelmatig een stand van zaken opmaken

Het opmaken van deze stand van zaken, gezamenlijk voor alle universiteiten, heeft elke universiteit feedback gegeven en inspiratie voor nieuwe initiatieven verschaft. Het overleg en de uitwisseling wordt door de ad-hoc WG GOG als erg waardevol ingeschat. Daarom wordt benadrukt dat het be-

langrijk is dat de Overleggroep Vertrouwenspersonen verder gaat met de onderlinge informele uitwisseling om het beleid en de praktijk rond GOG te blijven verrijken. Daarbovenop stelt de ad-hoc WG GOG voor om deze oefening, het opmaken van een stand van zaken, op regelmatige basis te herhalen. De ad-hoc WG GOG denkt daarbij aan een interval van 3 tot 5 jaar.

F. Afstemmen van registratie

Het bijeenbrengen van cijfermateriaal rond GOG over universiteiten heen is moeilijk gebleken. Verschillen in keuzes hoe contactnames, informele vragen en meldingen geregistreerd worden, leiden tot onvergelijkbare, moeilijk te interpreteren cijfers. Ook of decentrale contacten al dan niet meegenomen worden in registratiesystemen, hebben een grote invloed. De ad-hoc WG GOG stelt daarom voor te bekijken of de registratiesystemen onderling meer afgestemd kunnen worden, zodat kwantitatieve informatie een stand van zaken rond GOG kan versterken.