

1534 (2022-2023) – Nr. 1
ingediend op 6 januari 2023 (2022-2023)

Verslag van de hoorzitting

namens de Commissie voor Onderwijs
uitgebracht door Katrien Schryvers en Johan Danen

over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs

Samenstelling van de Commissie voor Onderwijs:

Voorzitter: Karolien Grosemans.

Vaste leden:

Arnout Coel, Koen Daniëls, Karolien Grosemans, Kathleen Krekels, Annabel Tavernier;
Roosmarijn Beckers, Jan Laeremans, Kristof Slagmulder;
Loes Vandromme, Hilâl Yalçın;
Jean-Jacques De Gucht, Gwendolyn Rutten;
Johan Danen, Elisabeth Meuleman;
Hannelore Goeman.

Plaatsvervangers:

Marius Meremans, Axel Ronse, Nadia Sminate, Kris Van Dijck, Katja Verheyen;
Leo Pieters, Els Sterckx, Sam Van Rooy;
Katrien Schryvers, Brecht Warnez;
Els Ampe, Tom Ongena;
Stijn Bex;
Steve Vandenberghe.

Toegevoegde leden:

Kim De Witte.

INHOUD

I.	Uiteenzetting door het college van regeringscommissarissen Hoger Onderwijs	4
1.	Rol en opdracht van de regeringscommissarissen hoger onderwijs	4
2.	Specifieke opdracht: onderzoek stand van zaken implementatie Charter Grensoverschrijdend Gedrag	5
3.	Conclusies en aanbevelingen	5
4.	Verdere rol van de regeringscommissarissen	6
5.	Toekomstige rol van de regeringscommissarissen	7
II.	Uiteenzetting door de Vlaamse Interuniversitaire Raad	7
1.	De universitaire context	7
2.	Preventie voorop	7
3.	Als het misloopt	8
4.	Beleid en praktijk in beweging: verleden	8
5.	Beleid en praktijk in beweging: toekomst	9
III.	Uiteenzetting door de Vlaamse Hogescholenraad	9
1.	Situering	9
2.	Voorstellen van de Vlaamse hogescholen	9
3.	Meldpunt grensoverschrijdend gedrag AP Hogeschool	10
4.	Tot slot	11
IV.	Uiteenzetting door de Vlaamse Vereniging van Studenten	11
1.	Het probleem	11
2.	Consequentiecultuur	12
3.	Melden	12
4.	Opvolgen van klachten	13
5.	Communiceren	13
V.	Bespreking	14
1.	Tussenkomen van de leden	14
1.1.	Koen Daniëls	14
1.2.	Kristof Slagmulder	15
1.3.	Katrien Schryvers	15
1.4.	Johan Danen	16
1.5.	Hannelore Goeman	16
1.6.	Gwendolyn Rutten	17
1.7.	Brecht Warnez	17
1.8.	Kathleen Krekels	18
2.	Antwoorden van de sprekers	18
	Gebruikte afkortingen	25
	Bijlage: zie dossierpagina van dit document op www.vlaamsparlement.be	

Op 24 november 2022 organiseerde de Commissie voor Onderwijs een hoorzitting over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs, met:

- Nadine Van Haecke, voorzitter van het college van regeringscommissarissen hoger onderwijs;
- Luc Sels, rector KU Leuven en secretaris VLIR;
- Rik Van de Walle, rector Universiteit Gent en voorzitter VLIR;
- Koen Goethals, voorzitter VLHORA;
- Eric Vermeylen, secretaris-generaal VLHORA;
- Esther Holleman, beleidsadviseur VLHORA;
- Gert Christens, directeur Student Center AP Hogeschool;
- Julien De Wit, voorzitter Vlaamse Vereniging van Studenten;
- Jef Vandorpe, bestuurder Inclusie Vlaamse Vereniging van Studenten;
- Julie Vlamincx, Vlaamse Vereniging van Studenten.

De bijlagen zijn te vinden op de [dossierpagina](https://www.vlaamsparlement.be/dossierpagina) van dit document op www.vlaamsparlement.be.

I. Uiteenzetting door het college van regeringscommissarissen Hoger Onderwijs

1. Rol en opdracht van de regeringscommissarissen Hoger Onderwijs

Nadine Van Haecke legt uit dat Vlaanderen voor het hoger onderwijs vijf regeringscommissarissen heeft. Zij nemen bij tweejaarlijkse beurtrol het voorzitterschap van het college waar. In tegenstelling tot andere regeringscommissarissen zijn zij voltijds aangesteld en benoemd door de Vlaamse Regering. De andere regeringscommissarissen nemen meestal maar één of meerdere functies waar in de raden van bestuur van de Vlaamse overheidsinstellingen.

De belangrijkste opdracht van de regeringscommissarissen in het hoger onderwijs zijn toezichtstaken, onder meer van het financiële evenwicht en het respecteren van de Vlaamse regelgeving. Aangezien hogescholen en universiteiten met vrij veel controle-instanties te maken hebben, onder meer het Rekenhof, de verplichte bedrijfsrevisor en het Departement Financiën en Begroting voor ESR-aangelegenheden, houden de regeringscommissarissen het in principe bij een single audit. In de instellingen zelf zijn er ook vormen van controle, waaronder een auditcomité, een auditor – soms intern, soms uitbesteed – en sinds kort in enkele instellingen ook een risicomanager. Minstens twee keer per jaar komen die samen, in aanwezigheid van het bestuur, om de controles af te stemmen, overlap te vermijden en voort te bouwen op het werk van de anderen.

Sinds 2019 hoort de evaluatie van het risicomanagement ook tot de taken van de regeringscommissarissen. Ze kunnen op eigen initiatief of in opdracht van de minister themaonderzoeken uitvoeren. Een van hun belangrijkste taken is het bijwonen van de raden van bestuur van de hogeronderwijsinstellingen met het oog op wettelijkheidstoezicht. De regeringscommissarissen wonen de bestuursvergaderingen bij met raadgevende stem en gaan dus niet in op opportuniteitskwesties. Ze geven enkel advies. Van de instellingen krijgen ze alle documenten en inlichtingen die nodig zijn voor de uitoefening van hun taken. Voorts stellen ze jaarlijks een advies op over de begroting en de jaarrekening. Bij een positief advies is een goedkeuring door de Vlaamse Regering niet nodig. De Vlaamse Regering kan ook bijkomende themaonderzoeken vragen.

Hun handhavingsmethoden zijn vooreerst de raadgevende stem in de raad van bestuur en het overleg met de bestuurs- en administratieve diensten. Als dat niet baat, hebben ze ook een beroepsmogelijkheid. Daarbij richten ze een formeel schrijven aan de hogeronderwijsinstelling en de minister, waarin ze uitleggen

waarom bepaalde beslissingen niet wettelijk zijn of waarom het financiële evenwicht door bepaalde beslissingen bedreigd wordt. Het is aan de minister om te beslissen of hij dat beroepsschrift al dan niet volgt. Volgt hij het en weigert de hogeronderwijsinstelling dat, dan kan er een financiële sanctie volgen. Voorts kunnen regeringscommissarissen een negatief advies uitbrengen over de begroting of de jaarrekening als ze elementen ontwaren die een financieel evenwicht bedreigen, waarna de Vlaamse Regering beslist. Als er bijvoorbeeld in de meerjarenbegroting te veel middelen gaan naar personeel in vergelijking met de werkingsmiddelen of er te hoge investeringsplannen op tafel liggen, kunnen ze via de Vlaamse Regering een financieringsplan opleggen.

Het college van regeringscommissarissen zorgt ervoor dat alle regeringscommissarissen op één lijn zitten. Het komt geregeld samen en bespreekt instellingsoverschrijdende kwesties. Het zorgt voor een coherente interpretatie van de regelgeving en coördineert de werkzaamheden. Het probeert ook dezelfde thema-onderzoeken jaarlijks in alle instellingen te doen en daarover algemene rapporten aan de minister te bezorgen. Het controleprogramma wordt jaarlijks afgestemd in vergaderingen over de single audit. Het college maakt ook een jaarlijks sectorrapport over de financiële en personele toestand in het hoger onderwijs.

2. Specifieke opdracht: onderzoek stand van zaken implementatie Charter Grensoverschrijdend Gedrag

Begin 2022 heeft minister Ben Weyts de regeringscommissarissen gevraagd na te gaan hoe het staat met de implementatie van het Charter Grensoverschrijdend Gedrag, in 2018 ondertekend door het volledige hoger onderwijs met toenmalig minister Hilde Crevits. Dat charter bevat tien generische instructies ter versterking van het beleid tegen grensoverschrijdend gedrag. De regeringscommissarissen kregen echter maar twee weken om zowel een bevraging te organiseren als een stand van zaken op te stellen. Het rapport is opgeleverd op 4 maart 2022, terwijl de opdracht dateerde van eind februari. Wegens de beperkte tijd hebben de regeringscommissarissen gewerkt met Google Forms, een digitale vragenlijst met gestandaardiseerde vragen met vooral ja-nee-vragen, enkele meerkeuzevragen, maar slechts een beperkt aantal open vragen. Zowel personeel als studenten werden bevraagd over dezelfde thema's.

De punten van het charter zijn daarvoor in thema's omgezet, met vragen over de visie van de instellingen op grensoverschrijdend gedrag, het beleid, de preventie en de bespreekbaarheid van het thema. Er is gepolst in welke mate alle groepen konden rekenen op een eenvormige behandeling en naar het bestaan van een intern en een extern meldpunt. Er is nagegaan op welke manier de begeleiding naar interne en externe kanalen gebeurt en of er voldoende ondersteuning was voor de melder. Voorts is geïnformeerd naar het hulpverlenings- en nazorgtraject, maar ook de manier waarop de hogeschool zich voorbereidt op de communicatie met de pers. Een laatste aspect is goede monitoring op organisatieniveau.

3. Conclusies en aanbevelingen

Het college van regeringscommissarissen merkte een groot verschil in de wettelijke regeling voor het personeel en voor de studenten. Voor het personeel geldt de Welzijnswet met zijn uitvoeringsbesluiten. Hoewel er toch ook nog enkele hiaten zijn, is dat veel beter dan voor de student, waarvoor er geen wettelijke regeling is. De instellingen hebben voorts het charter in verschillende snelheden geïmplementeerd. Een duidelijke visie en beleid van elk bestuur zijn noodzakelijk. Informeel is doorgaans een en ander geregeld maar de formalisering bij het hoogste bestuursorgaan ontbreekt nog in veel gevallen. Het is nodig te streven naar gelijkwaardige basisrechten en bescherming van zowel studenten als personeel. Kortom, alle

hogescholen moeten dringend werk maken van een transparant beleid met een breed draagvlak van op de werkvloer tot het hoogste bestuur.

Het college beveelt aan werk te maken van minimale garanties voor studenten, bij voorkeur verankerd in de Codex Hoger Onderwijs: een statuut van vertrouwenspersoon voor studenten met garanties voor een onafhankelijke werking, een toegankelijk en onafhankelijk meldpunt, een professionele opleiding voor de vertrouwenspersoon voor studenten, een centraal register van meldingen per hogeschool, een goede communicatie over rechten en procedures en een jaarlijks rapport van het beleid over grensoverschrijdend gedrag voor de bestuursorganen.

Wat ook nodig is maar niet per se in de codex geregeld moet worden, is het juridisch scherpstellen van de begrippen beroepsgeheim en discretieplicht en, als er een centraal meldregister komt, het gedeelde beroepsgeheim, stelt de spreker. Dat maakt overleg zonder schroom en belemmering tussen vertrouwenspersonen mogelijk, merkt Nadine Van Haecke op. Het college raadt de instellingen voorts aan gebruik te maken van de evaluatietool en het meetinstrument ontwikkeld door Gie Deboutte van de University Colleges Leuven-Limburg, dat peilt naar de maturiteit van de handelswijze bij grensoverschrijdend gedrag. Gie Deboutte heeft ook een opleiding ontwikkeld voor vertrouwenspersonen student, waar al enkele hogescholen van gebruikmaakten. Zeer belangrijk is een dynamisch risicobeheer op basis van een goede risicoanalyse. De mate waarin de risico's gemitigeerd zijn, kan deel uitmaken van het jaarlijks verslag over grensoverschrijdend gedrag.

Daarnaast zijn preventieve maatregelen noodzakelijk, zoals een gedragscode. Het is zaak een sensibiliserende cultuur te creëren om tot een cultuuromslag te komen waarbij het personeel en de studenten zich veilig voelen en melders vertrouwen hebben in de procedure, stelt Nadine Van Haecke. Instellingen moeten melders de zekerheid geven dat meldingen worden opgevolgd. Over de werkwijze moet er een goede communicatie zijn met de melder, de vertrouwenspersoon en de dossierbeheerder. Voorts moet het bewustzijn over het probleem aangescherpt worden. Opleidingen mogen niet beperkt zijn tot de vertrouwenspersonen, maar moeten aan andere betrokkenen aangeboden worden, bijvoorbeeld aan personeelsleden van de dienst Studentenvoorzieningen.

De behandeling van meldingen moet efficiënt zijn: een korte doorlooptijd en een adequate reactie. Ook moeten de tuchtprocedures bijgesteld worden, waarbij de functies gescheiden worden. Inleider, behandelaar en tuchtcommissaris mogen niet dezelfde personen zijn. In tuchtcommissies mogen geen peers zitting hebben, maar bij voorkeur externen. Permanent rapporteren, evalueren en bijsturen maar ook drempelverlagend werken, zijn noodzakelijk.

4. Verdere rol van de regeringscommissarissen

Op korte termijn nemen de regeringscommissarissen via de voorzitter van het college deel aan de gemengde werkgroep grensoverschrijdend gedrag, die op vraag van minister Ben Weyts door het beleidsdomein Onderwijs en Vorming werd opgericht. Die werkgroep heeft als doelstellingen: het installeren van een extern, onafhankelijk meldpunt, de centrale registratie van elke melding bij elke instelling, de actieve opvolging en een beschermend kader voor studenten creëren naar analogie met de Welzijnswet voor personeel. De werkgroep zal binnenkort het werk opleveren.

5. Toekomstige rol van de regeringscommissarissen

Het regeringscommissariaat zal geen actieve rol spelen bij meldingen over grensoverschrijdend gedrag – niet intern, niet extern – noch bij de toeleiding, de psychologische zorg of het bieden van ondersteuning. Het kan wel samenwerken met het extern meldpunt bij overtredingen van de wet, het decreet of de procedures. Het meldpunt kan dat, zonder informatie over de case, aan het regeringscommissariaat doorgeven. Als een instelling niet bereid is mee te werken met het externe meldpunt of heel traag te werk gaat, kan het regeringscommissariaat druk uitoefenen. Binnen zijn normale werking kan het commissariaat toezien op de implementatie van de nieuwe regelgeving grensoverschrijdend gedrag, op de verdere professionele uitrol in de onderwijsinstellingen en de tussentijdse rapportering aan de minister. Het kan ook algemene rapporten over de stand van zaken maken voor de minister en het parlement.

II. Uiteenzetting door de Vlaamse Interuniversitaire Raad

Rik Van de Walle geeft aan niet alleen te spreken als rector van de Universiteit Gent of als voorzitter van de VLIR, maar ook – aangezien deze aangelegenheid tenslotte iedereen aangaat – als burger.

1. De universitaire context

Grensoverschrijdend gedrag komt voor in tal van leef- en werkomgevingen, en dus ook aan de universiteiten. De aard van de interactie aan de universiteit zorgt voor bepaalde risico's op grensoverschrijdend gedrag. Universiteiten zijn open, lerende omgevingen, met intensieve samenwerkingsrelaties en weinig strikt gedefinieerde omgangsvormen. Interacties doen zich voor in de onderwijscontext maar ook er buiten, bijvoorbeeld tijdens studentenactiviteiten. Er is nauwe samenwerking tussen personeelsleden met gedeelde (onderzoeks)doelen, maar ook tussen medewerkers en studenten, bijvoorbeeld bij de begeleiding van masterproeven of doctoraten. Voorts zijn er heel wat beoordelingssituaties met bijbehorende ongelijke machtsverhoudingen, bijvoorbeeld tussen student en docent, doctoraatsstudent en promotor, stagiair en stagebegeleider, medewerker en leidinggevende, collega en collega in een beoordelingscommissie. Daarbij komt nog dat de studenten in een leeftijdsfase zitten waarin ze grenzen verkennen en hun identiteit vormgeven, schetst de spreker.

2. Preventie voorop

Alle universiteiten zetten sterk in op preventie. Het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag is niet alleen de verantwoordelijkheid van het management, maar van iedereen in de universitaire wereld. Het is ook niet omdat een praktijk al lang bestaat dat die moet worden gehandhaafd. Het is zaak om permanent de cultuur en de structuren te optimaliseren, stelt *Rik Van de Walle*. Universiteiten zetten sterk in op integratie van de aanpak van grensoverschrijdend gedrag in het evaluatie- en beoordelingsbeleid. Jaren geleden werden academici quasi uitsluitend beoordeeld op basis van onderwijs- en onderzoekmerites. Nu komen daar de componenten leiderschap, integriteit en omgang met collega's en studenten bij. Universiteiten proberen de een-op-eenafhankelijkheid, bijvoorbeeld tussen promotor en doctorandus, te doorbreken door supervisie door meer dan één persoon op te leggen. Regelgeving is nodig, zoals algemene gedragscodes maar ook bijvoorbeeld een doopcharter voor studentenactiviteiten. Inzetten op vorming en sensibilisering is een permanente opdracht. Het moment dat iedereen geïnformeerd is, dat de procedures perfect zijn en dat het werk af is, zal er nooit komen, meent de spreker.

3. Als het misloopt

Er is een relevant onderscheid tussen enerzijds meldingen en anderzijds klachten (met daaraan gekoppeld tuchtprocedures en ordemaatregelen). Zowel studenten als personeelsleden kunnen grensoverschrijdend gedrag melden op een laagdrempelige en vaak ook informele manier bij de meldpunten. Dat kan via vertrouwensnetwerken of soms ook via ombudspersonen. Universiteiten hebben interne meldpunten, maar ze werken ook geregeld samen met organisaties als Unia of de Vlaamse Ombudsdienst.

Het doel van een melding is herstel- of oplossingsgericht te werken, maar ze kan ook in een tuchtklacht uitmonden, bijvoorbeeld bij herhaalde meldingen over een persoon of situatie. Zonder de anonimiteit van de melder op te geven, kan de werkgever ingrijpen. Bij een melding zijn het de melder(s) die in de cockpit zitten. Zij worden begeleid en volledig geïnformeerd, dus ook over de mogelijkheid om een klachtprocedure op te starten, maar bepalen grotendeels zelf de loop van het hele proces. Net als het regeringscommissariaat vragen de universiteiten om de rol van de vertrouwenspersoon voor studenten decretaal te verankeren.

Studenten en personeelsleden kunnen ook een klacht indienen. Die kan uitmonden in een tuchtprocedure. Een tuchtprocedure is formeel en leidt tot juridisch afdwingbare tuchtsancties. Wie wordt aangeklaagd, kan zich laten bijstaan door een advocaat. Voor een tuchtprocedure is er niet noodzakelijk een klacht nodig, merkt de spreker op. Ook de werkgever kan die opstarten op basis van bijvoorbeeld herhaalde meldingen. Voor tuchtprocedures ten aanzien van personeel worden de arbeidswetgeving en het arbeidsreglement gevolgd. De grote lijnen zijn dezelfde voor alle universiteiten. Voor het academisch personeel (professoren en assisterend personeel) zijn er tuchtkamers en tuchtraden, samengesteld uit zelfstandig academisch personeel, aangevuld met vertegenwoordigers van andere geledingen (inclusief de geleding waartoe de aangeklaagde behoort). Voor administratief en technisch personeel oordeelt soms de hiërarchisch verantwoordelijke of een commissie. Alle universiteiten evalueren momenteel hun tuchtprocedures. Sommige hebben hun tuchtreglementen al aangepast, andere zijn ermee bezig. Meer transparantie in de procedure is cruciaal, zoals heel wat studenten en personeelsleden ook vragen. Ook van het verkorten van de procedures wordt werk gemaakt.

Ordemaatregelen laten toe om snel, maar altijd tijdelijk, te kunnen optreden bij veiligheidsrisico's. Ze dienen om de werk-, onderwijs- of onderzoekscontext te organiseren op een voor alle betrokkenen veilige manier. Een ordemaatregel staat niet gelijk aan een schuldigverklaring, maakt de spreker duidelijk. Het is belangrijk dat de publieke opinie en de media dat beseffen.

4. Beleid en praktijk in beweging: verleden

De universiteiten nemen zelf al vele jaren initiatieven, zowel preventief als curatief. Ankerpunten zijn de Welzijnswetgeving van 1996, met onder meer de aanstelling van vertrouwenspersonen voor het personeel en het Charter Grensoverschrijdend Gedrag van 2018 met tien generische instructies. Begin 2022 hebben de universiteiten geëvalueerd of die instructies nageleefd werden. Hoewel de grote lijnen van het beleid van de universiteiten inzake grensoverschrijdend gedrag gemeenschappelijk zijn, bestaan er ook verschillen. De reden hiervoor is dat procedures tegen grensoverschrijdend gedrag ook voldoende moeten kunnen worden ingebed in tal van andere beleidslijnen, zoals de evaluatieprocessen van personeelsleden. De universiteiten stellen voor het bestaande charter te behouden maar er eventueel wel explicieter in te verwijzen naar discriminatie en racisme.

5. Beleid en praktijk in beweging: toekomst

Elke universiteit zal verdergaan op het ingeslagen pad, benadrukt de spreker. De VLIR heeft een zestal actiedomeinen voor een aangescherpt beleid geïdentificeerd: het nog meer expliciteren van respectvol gedrag als basis voor preventiebeleid, het beter bekendmaken van de procedures, de transparante opvolging van meldingen en gemelde situaties met garanties en duidelijke beslissingsbomen en het in kaart brengen van de wettelijke en decretale marges voor het bijstellen, optimaliseren en opvolgen van de meldingen; het verbeteren van de tuchtprocedures; een betere registratie en rapportering; en het permanent evalueren van het beleid over grensoverschrijdend gedrag en in 2025 opnieuw nagaan in welke mate de universiteiten het charter realiseren.

III. Uiteenzetting door de Vlaamse Hogescholenraad

1. Situering

Ook voor de VLHORA is grensoverschrijdend gedrag een algemeen maatschappelijk probleem, waar ook hogeronderwijsinstellingen vatbaar voor zijn, aldus *Eric Vermeylen*. In de beleidskaders blijkt dat de instellingen de positieve waarden in de samenleving omarmen, waaronder persoonlijke waardigheid en integriteit van het individu. Een waardengedreven benadering is essentieel om ongewenst gedrag te vermijden. Het voorbije jaar is het Charter Grensoverschrijdend Gedrag geëvalueerd. De VLHORA en de dertien hogescholen zijn daarbij vertrokken van de enquête en de aanbevelingen van het regeringscommissariaat.

Uit de enquête bleek dat het charter overal wordt uitgevoerd, maar met verschillende snelheden. De uitdaging is dus om die snelheden op elkaar af te stemmen. De basis is goed, vooral voor het personeel, waarvoor de Welzijnswet geldt.

2. Voorstellen van de Vlaamse hogescholen

Ook de hogescholen vinden dat in de Codex Hoger Onderwijs de basisrechten van de Welzijnswet op studenten van toepassing moeten worden. Gelijkaardige basisrechten houden ingrepen in het statuut en de professionele opleiding van de vertrouwenspersoon voor studenten in, alsook garanties op zijn onafhankelijkheid, de toegankelijkheid van interne en externe meldpunten en een goede communicatie over rechten en procedures. Voor de hogescholen moeten de principes decretaal verankerd worden, niet de uitvoering ervan, die onder de autonomie van de instellingen valt, hoewel het kompas gelijk moet zijn.

De hogescholen willen voorts een duidelijke definiëring van de opdracht van een centraal extern meldpunt. Elke stap om de drempel kleiner te maken, is positief. De Vlaamse minister van Justitie wil één meldpunt voor alle sectoren. De behandeling van de melding wordt best overgelaten aan de hogescholen, die over geëigende werkmethoden en procedures beschikken. Daarvoor is er een nauwe samenwerking nodig tussen het meldpunt en de interne meldpunten van de hogescholen, op het vlak van processen maar ook van juridische omkadering.

Het belangrijkste is dat de hogescholen zich engageren om bepaalde werkpunten aan te pakken. Met de digitale evaluatietool en het meetinstrument van Gie Deboutte, zal de maturiteit van de omgang met grensoverschrijdend gedrag in beleidskaders en procedures gemeten worden. In het voorjaar van 2023 gebeurt per hogeschool een nulmeting, waarna er over eventuele lacunes en goede praktijken intervisie komt.

3. Meldpunt grensoverschrijdend gedrag AP Hogeschool

Om een en ander praktisch te verduidelijken, licht *Gert Christens* de casus van de AP Hogeschool toe. Gezien het gezamenlijke kompas is de weg min of meer gelijk voor alle hogescholen.

De spreker zegt dat AP Hogeschool in 2018 koos voor één meldpunt voor zowel personeelsleden als studenten. Dat vergemakkelijkt de communicatie en is duidelijk voor iedereen. Het meldpunt is ondergebracht bij het Student Center, waarvan de spreker de directeur is.

De AP Hogeschool heeft 15.000 studenten en 1900 personeelsleden. Het Student Center is een aparte entiteit die naast de studentenadministratie en -voorzieningen instaat voor de studentenbegeleiding – dus psychologen en maatschappelijk assistenten telt – en voor de ombudswerking. Hoewel het geen externe dienst is, wordt het wel gezien als een entiteit die buiten de zes departementen en de twee schools of arts staat. De melding gebeurt via een gedeelde mailbox meldpuntgog@ap.be. Een melding is niet altijd anoniem maar kan wel zo behandeld worden, waarbij de identiteit zoveel mogelijk afgeschermd wordt. Vertrouwelijkheid is een principe dat dag in dag uit moet worden bewezen.

Twee psychologen, komende uit het team van de psychologische dienst, zijn belast met de behandeling van de meldingen. Dat zij gebonden zijn aan het beroepsgeheim, schept meteen ook duidelijkheid voor de studenten. Intern werkt het meldpunt samen met de personeelsdienst, de preventieverantwoordelijken en de vertrouwenspersonen. Meldingen staan immers niet op zich. Vaak zijn ze niet heel duidelijk en zijn er andere betrokkenen voor nodig. De vertrouwelijkheid ook dan bewaren, is een aandachtspunt. De hogeschool garandeert voorts een directe opvolging. Meldingen van personeel over personeel worden doorgestuurd naar de vertrouwenspersonen en/of IDEWE, de externe preventiedienst.

De hogeschool laat de communicatie vooral verlopen via het intranet, zowel voor studenten als personeelsleden, maar met kleine accentverschillen. Over die communicatie wordt overlegd met de studentendelegaties, zodat de boodschappen in de taal gebracht worden die studenten begrijpen.

Bij studenten start na een melding niet dadelijk tucht, maar wordt doorgaans voor bemiddeling gekozen. In de meeste gevallen is dat in overeenstemming met de verwachtingen van de melders. Registratie is evident, zodat informatie uitgewisseld wordt tussen de betrokken professionals, maar er is wel duidelijk omschreven wie toegang heeft tot de gegevens. Melders krijgen psychologische ondersteuning aangeboden, voor personeelsleden door de externe dienst en voor studenten door de interne psychologische dienst van het Student Center. Uiteraard doen andere personeelsleden de begeleiding dan zij die de melding behandelen. De onderwijskundige ombudspersonen spelen geen rol bij de meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Uiteraard kunnen ze de melder wel doorverwijzen naar het meldpunt. Een tuchtprocedure is mogelijk, maar dat is geen bevoegdheid van het meldpunt. Voor studenten is dat de algemeen directeur, voor personeel de algemeen beheerder.

Om de preventie goed te organiseren, maar ook om snel in te grijpen, is het nodig te leren uit de meldingen zonder die inhoudelijk te kennen. Daarom heeft de hogeschool achter het meldpunt een Commissie Grensoverschrijdend Gedrag geïnstalleerd, met daarin de personeelsdirecteur, de preventieadviseur, de directeur van het Student Center en een personeelslid van het meldpunt. Die commissie geeft beleidsadvies, schrijft het jaarverslag, ook voor de raad van bestuur, bespreekt de rapportages en maakt risicoanalyses. De commissie waarborgt het rechtstreekse overleg tussen het meldpunt en de studentenraad, die meldt wat

groepen studenten te zeggen hebben over grensoverschrijdend gedrag. Naar aanleiding van de analyse van de regeringscommissarissen heeft de hogeschool een en ander bijgestuurd en heeft ze ook opleidingen opgezet. Het werk is niet af, maar de instelling staat achter de huidige aanpak.

4. Tot slot

Eric Vermeylen geeft tot slot nog de kernactiepunten op korte termijn: communicatie en transparantie blijvend bijsturen aangepast aan de ontvanger, de aanbevelingen van de regeringscommissarissen ter harte nemen en afstemmen in de werkgroep Studentenvoorzieningen met de nulmeting als startpunt en wachten op de decretale omkadering die de hogescholen daarbij moet helpen.

IV. Uiteenzetting door de Vlaamse Vereniging van Studenten

1. Het probleem

Julie Vlamincx schetst namens VVS het probleem. Grensoverschrijdend gedrag is er altijd geweest in situaties waar mensen die verschillende posities innemen langdurig moeten samenleven, zoals in het onderwijs en de verenigingscontext. De spreker is studentenvertegenwoordiger in de Sociale Raad van de UGent en heeft vijf jaar bestuurservaring in studentenverenigingen. Doorheen haar studies en engagement is ze op veel verschillende manieren in aanraking gekomen met grensoverschrijdend gedrag, zowel in de persoonlijke sfeer als in de bestuurscontext. Ze is daarin allesbehalve een uitzondering.

In het laatste semester van haar voorzittersjaar heeft ze met zeven verschillende verenigingen samengezeten om concrete incidenten te bespreken, van dronken aanrandingen tot doelbewust machtsmisbruik. Daarbij sprak ze met slachtoffers, actoren en verenigingen die niet wisten hoe met de situatie om te gaan. Ze kwamen bij haar terecht in plaats van bij een officieel meldpunt. Nochtans is ze geen professional. De taak van een vereniging is in de eerste plaats sociaal, dus een vangnet of ondersteuning bieden. Duidelijke informatie over de officiële meldpunten is belangrijk, maar ook de drempels ernaartoe slechten, zodat verenigingen, studentenvertegenwoordigers, lesgevers en andere personeelsleden correct kunnen doorverwijzen. De studententijd is een periode van transitie, van jongere tot adolescent, wat gepaard gaat met exploratie van de identiteit, normen en waarden en de afbakening van grenzen, op seksueel en andere vlakken. Het is een kwetsbare periode met verschillende stadia die iedereen aan een ander tempo doorloopt. Grenzen stellen, herkennen en respecteren, kan een leerproces zijn. Net als in elk leerproces is gepaste begeleiding essentieel, stelt de spreker.

Het erkennen van het probleem is een eerste stap. Een open sfeer waar het probleem bespreekbaar wordt, is de tweede. Het is nodig dat elk slachtoffer en elke pleger met zijn of haar ervaring naar buiten kan komen, zonder daarbij onmiddellijk veroordeeld te worden. Voor dat klimaat zijn er enkele zaken onontbeerlijk. Vooreerst moet de professionele werking van meldpunten, psychologische instanties en tuchtcommissies en -raden worden gegarandeerd, zodat ze niet langer wantrouwen oproepen.

Ten tweede moet er duidelijkheid geschapen worden over wat gewenst en ongewenst gedrag is, onder meer in gedragscodes en -charters. Ten derde zijn concrete stappen nodig om van de onderwijscontext en het nachtleven een veiligere plaats te maken, door mensen te leren hoe een actieve omstaander (active bystander) te zijn, door in dialoog te gaan met horeca-uitbaters over alcoholproblemen en seksueel grensoverschrijdend gedrag, door sensibiliseringscampagnes met het oog op

bewustwording over en internalisering van hoe grenzen te stellen en te respecteren en het eigen gedrag kritisch te bekijken.

Grensoverschrijdend gedrag is geen verhaal van hypothetische slachtoffers en daders maar een reëel probleem. Hogeronderwijsinstellingen hebben een voorbeeldrol te vervullen. Om effectief te zijn, is de inbreng van eenieder nodig en moeten de initiatieven op alle niveaus en door alle geledingen gedragen worden. VVS schuift een omvattende aanpak naar voren waarin slachtoffers centraal staan, maar actoren en betrokkenen niet vergeten worden.

Julien De Wit herinnert eraan dat de huidige aandacht voor de kwestie begonnen is met enkele gevallen aan de Vrije Universiteit Brussel. Snel werd duidelijk dat grensoverschrijdend gedrag aan alle hogeronderwijsinstellingen voorkomt. Wat in de media komt, is vaak het topje van de ijsberg. Media-aandacht is geen graadmeter voor de ernst van de feiten, maar bewijst wel dat de maatschappij klaar is voor verandering. In het hoger onderwijs zijn er gevallen tussen professor, assistent, personeelslid en student, maar ook tussen studenten onderling.

In dossiers over grensoverschrijdend gedrag hoort het slachtoffer centraal te staan. De hele hogeronderwijsgemeenschap is echter slachtoffer omdat mensen zich er minder veilig voelen. Ook aan haar moet dus verantwoording worden afgelegd. Het allerbelangrijkste is en blijft sensibiliseren, bij proffen, assistenten, studenten maar ook in het uitgaansleven. Hij illustreert dat met de 'Ask for Angela'-campagnes.

2. Consequentiecultuur

Jef Vandorpe legt uit dat VVS graag wil evolueren naar een consequentiecultuur. Daarmee bedoelt de vereniging dat er niet alleen meldingsmogelijkheden zijn voor grensoverschrijdend gedrag, maar dat die meldingen ook correct opgevolgd worden. Daarvoor moet duidelijk zijn welke gevolgen bepaalde gedragingen hebben. Dat vergt een duidelijk kader, met bijvoorbeeld een gedragscode waarin omschreven wordt welk gedrag gepast is in welke context.

In een consequentiecultuur is grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar, zowel intern in de instellingen als extern in het publieke debat. Dat kan gestimuleerd worden met sensibilisering, campagnes, lezingen door experts en ervaringsdeskundigen, interactieve workshops vanuit dader-, slachtoffer- en bijstaanderperspectief, zowel voor studenten, docenten als studentenverenigingen.

3. Melden

VVS is voor een tweeledige aanpak met een intern en een centraal meldpunt, aldus *Julien De Wit*. Intern is er veel kennis van hoe de instelling functioneert. Extern is dan geschikt voor studenten die geen vertrouwen hebben in een onafhankelijke behandeling. Intern moeten er garanties zijn voor onafhankelijke behandeling door voldoende goed opgeleide vertrouwenspersonen die in alle vrijheid kunnen opereren. Daarnaast is het zaak ervoor te zorgen dat meerdere mensen over een procedure waken, dus niet één persoon met beslissingsmacht maar met wederzijdse controle. Dat een rector, een decaan of een directeur de procedure leidt, is niet werkbaar. Dat klachten vertrouwelijk behandeld worden, is essentieel.

VVS vraagt voorts dat data over het aantal meldingen of klachten worden bekendgemaakt. Uiteraard wordt er best contextuele informatie bijgevoegd. Meer meldingen over een bepaalde instelling betekent niet noodzakelijk dat die instelling het slechter doet. Het kan net zijn dat de openheid groter is of de procedures veiligheid bieden. Een goede opvolging van zowel slachtoffer als dader is cruciaal. Daders moeten worden bestraft, maar ook geholpen. Straffen moeten zinvol zijn, maar

een bepaald gedrag moet duidelijke consequenties hebben. Een radicale verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag is nodig. Een prof mag dan nog zoveel diploma's hebben, als hij zich te buiten gaat aan grensoverschrijdend gedrag, ontbeert hij het diploma fundamenteel menselijk fatsoen, stelt de spreker.

Het externe meldpunt wordt verankerd in het Vlaams Mensenrechteninstituut. Dat mag niet beperkt blijven tot een soort brievenbus, maar er moet een goede omkadering en begeleiding van de slachtoffers aan gekoppeld worden. Studenten moeten betrokken worden bij de invulling ervan. Een deftige evaluatie is eveneens nodig en aan de bekendheid moet blijvend gewerkt worden.

4. Opvolgen van klachten

Naast een onafhankelijke melding is ook een onafhankelijke opvolging belangrijk, zegt *Jef Vandorpe*. Een extern meldpunt heeft voldoende daadkracht nodig, zodat het concrete en proportionele sancties kan aanbevelen en daarover met de instelling in dialoog kan gaan. Studenten horen dezelfde minimumgaranties te krijgen als personeelsleden. Zoals personeelsleden in commissies over personeelstucht zitting hebben, zouden ook studenten een plaats moeten hebben in commissies over studententucht. Voor het slachtoffer mogen er geen academische repercussies zijn, wat ruim moet worden bekendgemaakt. Daarnaast vraagt VVS proportionele en consequente straffen ongeacht de functie of status van de dader, alsook daderbegeleiding. Voor VVS is het belangrijkste doel van de straf het beschermen van de student alsook de volledige hogeronderwijsgemeenschap. De instelling is ervoor verantwoordelijk dat de daders doorverwezen worden naar therapeuten en juridische begeleiders.

5. Communiceren

Volgens *Julien De Wit* moet de communicatie van begin af aan eerlijk, duidelijk, volledig en correct zijn. Voor het slachtoffer is het lastig als zijn of haar verhaal in de pers komt, maar de cowboyverhalen op de campus zijn dat nog meer. Niet alleen het slachtoffer moet goed geïnformeerd worden, ook over additionele hulp zoals van centra voor seksuele gezondheidszorg. De dader moet de duidelijke boodschap krijgen dat zijn gedrag niet gepikt wordt, dat het consequenties heeft, maar ook dat er ruimte is voor verbetering. Voorts is communicatie met de buitenwereld en de studenten nodig, maar op een serene manier, hoewel er altijd ruimte moet zijn voor verontwaardiging. Bij communicatie is de rector of de directeur begrijpelijk(er) vaak de spilfiguur. Zij dragen daarbij evenwel veel petjes: woordvoerder van de hogeronderwijsinstelling, maar ook hoofd van het personeel en de tuchtinstantie, wat enige terughoudendheid vereist. VVS acht een andere aanpak beter.

Tot slot raadt hij de parlementsleden de lectuur van het VVS-standpunt 'Veilige Studietijd' aan. Grensoverschrijdend gedrag is een ruim begrip: van misdaden tot uitschuiers. Dat neemt niet weg dat plegers ook op de kleinere vormen, zoals schunnige opmerkingen en opdringerig gedrag, moeten worden gewezen. Het parlement vindt in VVS een partner in het werken aan een radicale verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag.

V. Bespreking

1. Tussenkomsten van de leden

1.1. Koen Daniëls

Koen Daniëls ziet bij grensoverschrijdend gedrag twee grenzen: van de persoon die de grens overschrijdt en van de persoon die ervaart dat zijn grens overschreden wordt. Ten opzichte van proffen die hen beoordelen, zitten studenten in een machtsrelatie. Doctoraatsstudenten zijn ook vaak concurrenten, omdat er maar één plaats van zelfstandig academisch personeel vrijkomt. Hij voelt zich door dit probleem aangesproken als parlementslid, pedagoog, voormalig assistent en student, maar ook als ouder.

In het rapport van de regeringscommissarissen wordt gepleit voor een sensibiliserende cultuur om tot een cultuuromslag te komen waarbij het personeel en de studenten zich veilig voelen en melders vertrouwen hebben in de procedure. Dat er een cultuuromslag nodig is, betekent dat de juiste cultuur er nog niet is. Is dat de reden dat melders nu nog geen vertrouwen hebben in de procedure – als ze die al kennen – en in de effectieve opvolging van meldingen en klachten? Zijn dat de twee cruciale elementen waarom er aarzeling is om te melden?

De VLHORA en de regeringscommissarissen hebben het charter uit 2018 geanalyseerd in twee weken tijd. De VLIR is de evaluatie en bijsturing begonnen begin 2022, maar die loopt nog steeds. Waarom heeft de VLIR zo veel tijd nodig? De spreker had eigenlijk gehoopt op een presentatie van de analyse, de aanbevelingen en de bijstellingen.

De VLHORA pleit voor een aangepast taalgebruik en de opsplitsing van de verwerking en de opvolging van de meldingen. N-VA'er Vera Celis pleitte in de vorige regeerperiode vaak voor een onafhankelijk meldpunt. Bij de VLIR staat het meldpunt vertrouwensnetwerk voor grensoverschrijdend gedrag onder de titel 'Als het misloopt'. Wordt dan bedoeld dat het centrale meldpunt pas ingeschakeld wordt als het misloopt in de eigen instelling? Is dat enkel een meldpunt of ook een opvolgpunt? Het onderzoek moet uiteraard gebeuren in de structuur waar het incident zich voordeed. Heeft het meldpunt volgens de VLIR het recht te weten wat er met de melding of de klacht gebeurt, is het dus meer dan een doorgeefluik? Hoe ziet VVS dat?

Dat de melder de dader nog kan tegenkomen, is een andere drempel. Dat aan de melder wordt gevraagd of hij wil dat er iets met zijn klacht gebeurt, is ook bedreigend. Moet een goede begeleiding er ook niet in bestaan de melder veilig te stellen voor eventuele latere acties van de beklaagde, bij beoordelingen bijvoorbeeld? Zo ja, hoe moet een beschermend kader eruit zien?

Ook in het charter van 2018 is sprake van een meldpunt, "al dan niet in de eigen instelling". Is ondertussen duidelijk dat enkel intern melden niet werkt? Toch is de oprichting van een centraal meldpunt niet evident. Enige druk van de minister en het kabinet waren nodig. Ook nu is er nog aarzeling. Wat zorgt voor de aarzeling? Soms is de inbreng van het parket en juridische diensten nodig, die snel of traag kunnen werken. Hebben de sprekers aanbevelingen over de relaties met politie en parket?

Grensoverschrijdend gedrag gebeurt ook tussen studenten en tussen personeel. Moet dat volgens VVS ook behandeld worden door het onafhankelijke meldpunt? Kunnen studenten grensoverschrijdend gedrag buiten de instelling, dus in de privésfeer, daar ook melden?

Het gebrek aan een open attitude komt in alle presentaties aan bod. Hoe wordt openheid best gebruikt om preventief te werken? Hoe werkt de sensibilisering voor preventie bij studenten en docenten best? Leren grenzen stellen en respecteren, hoort niet te starten in het hoger onderwijs. Zelfs in kleuterscholen leren kindjes stop te zeggen, bijvoorbeeld bij pesten.

Voorts heeft het parlementslid vragen over de tijd tussen meldingen – zeker zwaarwichtige – en acties en het risico dat in de tussentijd nog slachtoffers vallen. Hoe die tijd inkorten? Als het parket uitdrukkelijk vraagt aan de instelling om niets te doen, zit die tussen hamer en aanbeeld. Niet ingrijpen, met het risico dat het verder gaat, stuit ook maatschappelijk op onbegrip. Hoe daarmee om te gaan? Aan VVS vraagt hij of het probleem op de kaart staat bij studenten en of het bij elke instelling een prioriteit is. Of maken ze zich zorgen over bepaalde instellingen?

1.2. Kristof Slagmulder

Kristof Slagmulder begrijpt dat alle hogeronderwijsinstellingen hun tuchtprocedures grondig onder de loep hebben genomen. Er is nog te weinig transparantie en er is de kwestie van de verschillende rollen die een persoon kan hebben in een tuchtcommissie. Is een decretaale regeling wenselijk? Of kunnen de instellingen daar zelf op een goede manier voor zorgen?

Het onafhankelijke externe meldpunt is een goede zaak, maar wat denken de sprekers over een externe tuchtraad als de huidige tuchtprocedures niet zouden volstaan? Hij heeft het dan over strafrechtelijke zaken en geen kwesties als examenfraude. In hoeverre schieten de professionaliseringsinitiatieven voor omgaan met grensoverschrijdend gedrag tekort? Is het nodig daar specifieke middelen voor vrij te maken? Of is dat een kwestie van participatie of het ontbreken van een urgentiebesef?

Een cultuuromslag is niet evident en soms complex. Het vergt gedragscodes, ethische charters en doopcharters. Is een wijziging in het statuut van doctorandi en assistenten nodig? Grensoverschrijdend gedrag kan ook pesterijen zijn of overladen worden met disproportioneel veel werk. Wat kan er nog meer aan gedaan worden?

1.3. Katrien Schryvers

Katrien Schryvers was in de vorige regeerperiode voorzitter van de Commissie Grensoverschrijdend Gedrag, de zogenaamde #MeToo-commissie, die over alle sectoren handelde. Heel wat oplossingen zijn relevant voor alle sectoren, bijvoorbeeld de cultuuromslag. Hoe kan daar aan gewerkt worden? Zeker omstaanders zouden vaker tussenbeide moeten komen. Het hoger onderwijs heeft al heel wat gedaan, maar het staat niet op zich.

Als een slachtoffer de moed vindt een melding te doen, moet de discretie verzekerd zijn, anderzijds is het ook zaak meer slachtoffers te vermijden. Hoe zien de sprekers dat? De samenwerking met de parketten is bij grensoverschrijdend gedrag een issue, maar ook voor de veiligheid in de kinderopvang bijvoorbeeld. Hoe verloopt de informatiedeling van de parketten naar de hogeronderwijsinstellingen? Worden de instellingen bij een strafrechtelijk onderzoek altijd op de hoogte gesteld? Hoe kan dat beter? Bij de casus aan de KU Leuven had het parket heel veel tijd nodig, maar de informatiedoorstroming verliep wel goed. Is dat overal zo? Stelt de hogeronderwijsinstelling zich altijd burgerlijke partij? Zo niet, op basis van welke criteria wordt dat bepaald? Het is belangrijk dat zij op de hoogte blijft van het verloop van het dossier en ondertussen preventief kan optreden.

Het onderscheid tussen een melding en een klacht en de gevolgen ervan is voor een slachtoffer moeilijk. Wie beoordeelt of iets een melding of een klacht is? Hoe worden de melders geïnformeerd? Kunnen ze ook tijdens het proces overstappen van een melding naar een klacht? Soms heeft de pleger andere strafrechtelijke feiten gepleegd, die niets met de werkcontext te maken hebben, maar risico's voor anderen inhouden. Zouden medewerkers voor dergelijke gevallen een informatie- of meldingsplicht moeten hebben?

Dat het centrale meldpunt er komt, is al lang geleden beslist. Wat is er nodig om het operationeel te maken? Aan de hogeronderwijsinstellingen vraagt ze tot slot hoe ze voor de preventie samenwerken met de studentensteden.

1.4. Johan Danen

Aan de websites van de hogeronderwijsinstellingen merkt *Johan Danen* dat alles er op papier heel goed uitziet. De beperkte onderzoeken geven jammer genoeg alleen slecht nieuws. Zo heeft een doctoraatsstudent aan de Vrije Universiteit Brussel met een vijftigtal mensen gesproken en concludeert dat de meldpunten niet naar behoren functioneren en de interne procedures onvoldoende transparant zijn. Gie Deboutte stelt dan weer vast dat procedures soms ter plekke uitgevonden worden. Problemen met meldpunten zijn er trouwens ook in het buitenland.

Volgens het parlementslid volstaat het de aanbevelingen van de regeringscommissarissen op te volgen. Een cultuuromslag is nodig, maar dat gebeurt niet van vandaag op morgen. Daarvoor is een actieplan waarin preventie centraal staat, wezenlijk. Hoe kan dat gebeuren? Niet in alle instellingen hebben vertrouwenspersonen een apart statuut. Is een eenvormig onafhankelijk statuut nodig? Grenzen aftasten is typisch voor jongvolwassenen en een droom voor wie daar misbruik van wil maken. Specifieke en aanhoudende vorming voor vertrouwenspersonen is nodig. Hoe zien de sprekers die opleidingen?

Melders bepalen wat er gebeurt met de klacht en het tempo waarin acties ondernomen worden. Wat als iemand een zwaarwichtig feit meldt, dat eventueel gevaar oplevert voor andere studenten of personeelsleden, maar beslist dat er verder niets mee mag gebeuren? Het beleid zorgt voor de kaders, de instellingen die op hun autonomie staan, voor de implementatie. Hogeronderwijsinstellingen zijn huizen met vele kamers, met goede en minder goede praktijken. Hoe kan ervoor gezorgd worden dat goede praktijken verspreid worden?

1.5. Hannelore Goeman

Ook *Hannelore Goeman* denkt dat enkel het topje van de ijsberg zichtbaar is. Studenten mogen hun grenzen opzoeken, dat hoort bij volwassen worden. Het is de verdomde plicht van de overheid en de instellingen om te zorgen voor een veilige leefomgeving. Alle hogeronderwijsinstellingen zijn bezig met de procedures op punt te stellen. Dat klinkt goed, maar hoe kon het in het verleden dan zo vaak zo foutlopen? Vinden de instellingen dat ze het probleem altijd voldoende serieus genomen hebben? Hoe lang bestaan de huidige procedures al? Zijn die er gekomen na het charter van 2018 en wat is er ingevoerd na de Welzijnswet van 1996?

Hogeronderwijsinstellingen zijn hiërarchisch gestructureerd, met proffen die mee bepalen hoe iemands leven en carrière er zal uitzien. Dat bemoeilijkt de stap om te melden. Hoe de zwijgcultuur keren zodat ook personeelsleden feiten melden, ook als ze getuige en geen slachtoffer zijn? Hoe dat concreet maken in het personeelsbeleid? Welke opleidingen bestaan daarvoor? Wordt respectvol gedrag ook een onderdeel van de evaluatie? Voor slachtoffers is de stap nog groter. Vertrouwen is cruciaal. Melden of klagen gebeurt best in een gesprek, niet enkel per mail. Er moeten dus aanspreekpunten zijn.

De melder moet inderdaad centraal staan. De anonimiteit respecteren, komt soms in conflict met de veiligheid van anderen en zet vertrouwenspersonen in een moeilijke positie. Hoe zien de sprekers dat? Is het niet nodig om vertrouwenspersonen de mogelijkheid te geven om anoniem onderzoek in te stellen? Het lid informeert wat er precies gebeurt met meldingen en klachten. Wie beslist of er een onderzoek komt? De werkgever beslist wat er uiteindelijk gebeurt, maar wie is dat precies? Zijn daar criteria voor? Ze vraagt gedetailleerde informatie over hoe onderzoeken precies verlopen.

Opvolging is cruciaal, onder meer individueel contact met het slachtoffer en begeleiding bij elke stap van de procedure. Wie is daarvoor verantwoordelijk? Hoe ziet de opvolging eruit als het slachtoffer zich wendt tot het centrale meldpunt? Een goede communicatie met de rest van de onderwijsgemeenschap is een ander aandachtspunt. Om duidelijk te maken hoe belangrijk het is, moeten instellingen empathisch communiceren. Hoe gebeurt de externe communicatie momenteel? Via de communicatiedienst? Laat een instelling zich daarbij begeleiden? Dat het parket vraagt om niet in te grijpen, terwijl er mogelijk studenten onveilig zijn, is een moeilijke kwestie. Kan het parlement op dat vlak een bijdrage leveren?

1.6. Gwendolyn Rutten

Gwendolyn Rutten merkt dat er heel wat gewijzigd is, in de presentaties maar ook op het terrein. De instellingen doen heel wat goede inspanningen voor het welzijn en het welbevinden van de studenten. De autonomie van de instellingen is begrijpelijk, maar af en toe zijn er situaties waar intern melden onveilig aanvoelt. Externe meldpunten voor elke sector lijken haar geen goede zaak. Het Vlaamse Mensenrechteninstituut lijkt haar het best geschikt om het externe meldpunt in onder te brengen. Dan wordt de autonomie gerespecteerd en gebeurt de eerstelijnsklachtenbehandeling zoveel mogelijk in de instelling zelf.

Als een feit zwaarwichtig is, moet er opgetreden worden, ook om anderen te beschermen. Dat is echter niet voor elke melding zo. Proffen en andere personeelsleden mogen geen angst krijgen om een normale relatie met studenten te onderhouden. Interactie is belangrijk voor intellectuele ontplooiing.

1.7. Brecht Warnez

Brecht Warnez acht een veilig leer- en werkklimaat cruciaal en hoopt dat deze gesprekken een accelerator zijn. Wanneer zal de werkgroep grensoverschrijdend gedrag zijn rapport afleveren? Zal de werkgroep acties voorstellen die snel winst opleveren? In het evaluatie- en beoordelingsbeleid van de universiteiten wordt er ook gekeken naar integriteit en leiderschap. In selectie- en beoordelingsprocedures wegen de aspecten onderzoek en onderwijs door. Worden ook de managementkwaliteiten van onderwijzend personeel in rekening gebracht? En hoe zou dat beter kunnen? Kan van één persoon verwacht worden zowel een uitstekende lesgever, onderzoeker als manager te zijn?

Elke instelling heeft al vertrouwenspersonen. Wat voegt een decretale verankering toe? Zijn de huidige statuten te zwak? Welke voorwaarden horen er dan in te staan? De spreker miste in de presentatie van de VLIR een duidelijke keuze voor een extern meldpunt. Wat zijn best de bevoegdheden van dat centrale meldpunt? Legt het zich best toe op bemiddeling, op bestraffing of op tucht? Merkt VVS bij haar gesprekken met de kabinetten een urgentiebesef bij de ministers? Zal het meldpunt er snel zijn?

Een sterke procedure is nodig, onder meer om cowboyverhalen te vermijden. In klokkenluidersregelingen bestaat vaak de mogelijkheid om anoniem te melden. Dat heeft evenwel ook nadelen. Hoe belangrijk vinden de studenten dat een anonieme

melding mogelijk is? Wil VVS ook een brede scope van het meldpunt, dus alle vormen van grensoverschrijdend gedrag, niet louter seksuele, maar ook bijvoorbeeld machtsmisbruik?

1.8. Kathleen Krekels

Kathleen Krekels wil emotie brengen in het debat met de stelling dat er krachtadiger opgetreden wordt tegen studenten dan tegen professoren of ander academisch personeel. Of dat komt door verschillende basisrechten weet ze niet, maar de zaken worden in ieder geval anders afgewikkeld. Zo heeft de Vrije Universiteit Brussel zelf een strafklacht neergelegd bij het parket na een melding over grensoverschrijdend gedrag bij een studentenclub, waarna er een tuchtprocedure is opgestart. In de KU Leuven waren er 12 jaar lang meldingen over een professor. Uiteindelijk heeft men een melder overtuigd om een strafklacht neer te leggen. Zijn alle voorstellen voldoende om te garanderen dat er sancties komen tegen een persoon die zich schuldig maakt aan grensoverschrijdend gedrag?

Dat Rik Van de Walle zegt dat melders diegenen zijn die de bal aan het rollen brengen, doet haar daarvoor vrezen. Melders zijn vaak getraumatiseerd en hebben niet altijd de kracht. Ze melden omdat ze willen dat iemand het van hen overneemt. Wat gebeurt er als de melder de kracht niet heeft? Dat de Vrije Universiteit Brussel zelf een strafklacht neerlegt, bewijst dat een instelling dat altijd zelf kan.

De spreker vraagt voorts wat meer verduidelijking over de uitspraak dat bemiddeling altijd de eerste stap is. Bij ernstige feiten, bijvoorbeeld aanranding, is het geen optie om slachtoffer en dader te confronteren. Hoe verloopt bemiddeling in dergelijke gevallen? Bij de opvolging is het belangrijk in kaart te brengen als het misloopt. Allicht komen die gevallen sneller tot bij een studentenvereniging. Dat die berichten doorstromen, is belangrijk om de procedures sluitender te maken. Tot slot benadrukt het lid dat procedures en regels dienen om fouten te vermijden, niet om zich achter te verschuilen.

2. Antwoorden van de sprekers

Luc Sels wijst erop dat de KU Leuven, studenten en personeel samen, 80.000 zielen telt, wat vergelijkbaar is met een centrumstad. Als men bedenkt hoeveel misdrijven er dagelijks in een centrumstad gebeuren, is het duidelijk dat grensoverschrijdend gedrag in erg grote gemeenschappen, zoals onze universiteiten, er gisteren was, vandaag is en morgen zal zijn. Uiteraard moet men er alles aan doen om het zoveel mogelijk te beperken. De universiteit is geen doorsnee van de samenleving, maar maakt er wel deel van uit en heeft er ook alle kleine kantjes van.

Met de hand op het hart kan hij verzekeren dat de cultuuromslag aan alle hogeroponderwijsinstellingen al jaren bezig is, niet louter door te sensibiliseren maar ook door doortastende acties, ook in de sfeer van preventie. Specifiek aan de KU Leuven heeft de Reuzegomtragedie die cultuuromslag een boost gegeven, met steun van studenten en ook in de studentenwerkingen. Dat levert veel vruchten af, maar die positieve evolutie krijgt geen aandacht in de media. Elke smeulende casus haalt gemakkelijk de frontpagina's, maar op het aanbod van een duidend interview over preventie, aanpak en nieuwe acties gaan journalisten niet in, merkt de spreker op. Correcte beeldvorming is dus heel moeilijk. De universiteit kent inderdaad specifieke risico's, zoals de vele afhankelijkheidsrelaties. Maar er is ook veel aantoonbare vooruitgang en die krijgt veel te weinig aandacht.

Luc Sels toont dat aan met enkele voorbeelden uit zijn eigen instelling, sinds hij in 2017 aantrad als rector. Dat er in 2016 35 en in 2021 maar liefst 520 formele meldingen waren, is te danken aan de verruiming van het vertrouwensnetwerk, van enkele naar momenteel 59 vertrouwenspersonen. Meer dan 90 procent van

die meldingen wordt tot tevredenheid van melder en beklaagde opgelost via bemiddeling, remediëring en bestraffing. Niet alleen stijgt het aantal meldingen dankzij de laagdrempeligheid, ook bij de afhandeling is er heel wat ten goede veranderd.

In 2018 is beslist om bij elke bij de universiteit geregistreeerde melding het proces in twee delen te laten verlopen. Een eerste deel kan, zo de melder dat vraagt, anoniem blijven, ook voor de bewindvoerders van de universiteit. Een ander deel is zichtbaar voor het centrale meldpunt en de ombudspersonen, maar uiteraard onder het beroepsgeheim van het vertrouwensnetwerk. Dat maakt het mogelijk snel te ageren, als er van verschillende bronnen meldingen komen over dezelfde persoon. De risico-inschatting ligt dan bij de universiteit.

In 2018 heeft de KU Leuven een verplichte driedaagse opleiding ingevoerd voor elke nieuwe professor, met een sterke focus op kwaliteitsvolle supervisie en coaching en met een module over wetenschappelijke integriteit. Weinig andere universiteiten in binnen- en buitenland doen dat, merkt de spreker op. In overeenkomsten met nieuwe academici staan daarnaast ontbindende voorwaarden. Het niet melden van aanklachten over bijvoorbeeld wetenschappelijke integriteit bij de vorige werkgever is een ontbindende voorwaarde. Alle decanen, departementsvoorzitters, administratief directeurs en diensthoofden volgen een verplichte vijfdaagse opleiding leidinggeven, waar ook omgaan met grensoverschrijdend gedrag behandeld wordt, met twee terugkomdagen.

Een universiteit is een glazen huis. Er bestaat geen transparantere organisatie. Geen enkele privé-organisatie moet in de pers spitsroeden lopen zoals de universiteit of is zo tolerant naar eigen werknemers die, indien ze dat wensen, probleemloos tegen de eigen rector kunnen ageren in opiniestukken, op sociale media en dergelijke meer. Die openheid is goed, maar verklaart ook waarom casussen van grensoverschrijdend gedrag zo snel naar buiten komen en veel media-aandacht krijgen. Hij is lang niet zeker dat, als de cijfers objectief en open waren, een universiteit hoger zou scoren dan om het even welke grotere organisatie in de privé-sector. Hij neemt die openheid er met plezier bij, net omdat de instelling instaat voor de opvoeding van jongvolwassenen. Maar ook dat heeft zijn grenzen. Het rumoer over de enkele casussen binnen organisaties van vele tienduizenden leden zorgt voor ontmoediging in het vertrouwensnetwerk. Naast kritiek en opmerkingen, die zeker welkom zijn, is het zaak de vooruitgang ook aan te grijpen om het hoger onderwijs aan te moedigen het traject dat het bewandelt voort te zetten.

De VLIR heeft geen enkel bezwaar tegen externe meldpunten. Die bestaan echter al heel lang. De universiteiten waarschuwen ervoor om daar alle heil van te verwachten. Van de 520 meldingen vorig jaar, zou er geen 10 procent bij een extern meldpunt terechtgekomen zijn. De universiteiten zullen constructief meewerken, maar de overheid is aan zet. Intussen doen de instellingen alles wat ze zelf kunnen.

Volgens *Rik Van de Walle* heeft de VLIR tegen de minister gezegd vragende partij te zijn voor een extern meldpunt en er alle medewerking aan te zullen verlenen. De VLIR is daarin geëvolueerd, want in 2018 vond hij het oprichten van een extern meldpunt nog geen goed idee. De universiteiten wilden op dat moment voorrang geven aan een krachtiger eigen beleid op het vlak van preventie en remediëring. Had de spreker vier jaar geleden geweten wat hij vandaag weet, had hij toen al gepleit voor een extern meldpunt. Het is echter aan de overheid om het extern meldpunt vorm te geven. De universiteiten hebben a priori geen bezwaar tegen de verankering van het meldpunt in het Vlaams Mensenrechteninstituut. Het oprichten van verschillende afzonderlijke externe meldpunten is in elk geval te vermijden.

Als rector van de UGent heeft hij nog geen problemen ondervonden met de contacten en de informatiedoorstroming met het parket. Gerechtelijke procedures nemen soms wel veel tijd in beslag. Hij kan niet beoordelen of die sneller zouden

kunnen. Alle universiteiten buigen zich over de vraag of externen kunnen en moeten worden betrokken in de interne tuchtorganen. De raad van bestuur van de UGent heeft in maart 2022 beslist dat de tuchtkamers, zowel voor studenten als voor personeel, minstens voor de meerderheid uit externe leden moeten bestaan. Op vraag van de rector heeft de minister te kennen gegeven het decreet zo te zullen aanpassen dat dat mogelijk wordt.

Een melding leidt niet automatisch tot een klacht. Melders krijgen de duidelijke boodschap dat ze een klacht kunnen neerleggen. Vanaf herhaalde meldingen, dus twee, overweegt de universiteit een klachtprocedure. In bepaalde gevallen gebeurt dat zelfs bij één melding, met respect uiteraard voor de gevraagde anonimiteit.

De universiteiten delen hun goede praktijken, maar ook mislukkingen, met elkaar via de VLIR, in werkgroepen maar ook in het bureau, de vergadering van de vijf Vlaamse rectoren.

Vermijden dat de slinger doorslaat, zoals Gwendolyn Rutten opmerkte, bestempelt de spreker als heel belangrijk. De vraag hoe het in het verleden zo vaak fout is gelopen, is evenwel ook relevant. Net als in zijn speech op de Dinsdag van de Universiteit Gent wil hij ook hier expliciet zeggen dat de universiteiten fouten hebben gemaakt. Te lang is er te weinig aandacht gegaan naar de schade als gevolg van grensoverschrijdend gedrag. Wie op dat moment verantwoordelijk was, is volstrekt irrelevant. Hij heeft zich daarvoor verontschuldigd en wil dat vandaag opnieuw doen.

Op 30 maart 2022 is de analyse van hoe universiteiten het charter implementeerden aan de minister bezorgd. Dat rapport is eerder deze week aan het parlement overgemaakt. In zijn presentatie heeft de spreker een stand van zaken gegeven van de optimalisaties die uit deze analyse kwamen. Voor de hogescholen is hetzelfde gebeurd.

Gert Christens legt uit dat bemiddeling een uitgangspunt is. Bemiddeling is in bepaalde gevallen niet aan de orde. De melder zit aan het stuur, wat betekent dat er een duidelijk overzicht gegeven wordt van de mogelijkheden, waarop de persoon dan zijn gevoelens en voorkeuren kan geven. Er kan inderdaad een verschil zijn tussen wat de instelling denkt en wat de melder denkt. In bepaalde gevallen kan een instelling niet aanvaarden dat er met de melding niets gebeurt. Ook nu al beschikt ze over voldoende mogelijkheden, zonder de identiteit van de melder vrij te geven.

Anonieme meldingen zijn mogelijk, maar een identiteit kan de behandeling versnellen en vergemakkelijken. Er is geen melding nodig als de feiten via andere wegen ter ore gekomen zijn van de instelling. Op basis van geruchten kan de instelling niets doen. Uiteraard moeten de meldpunten geïnformeerd worden over de eventuele tuchtprocedures, maar ze maken geen onderdeel uit van het tuchtproces.

Volgens *Julien De Wit* wordt er in de hogeronderwijsinstellingen wel degelijk gewerkt aan de bestrijding van grensoverschrijdend gedrag, wat niet wil zeggen dat ze al op hun lauweren kunnen rusten. De universiteiten mogen dan wel als glazen huizen betiteld worden – wat logisch is aangezien ze betaald worden met belastinggeld – maar er is nog meer transparantie mogelijk, zeker over de afwikkeling van casussen.

Hij juicht toe dat de VLIR van mening veranderd is, alsook dat er verontschuldigingen zijn gekomen. Empathie is belangrijk. VVS denkt dat een tweede paar ogen op de opvolging, bijvoorbeeld door het externe meldpunt, geen slecht idee is. Uiteraard moet de discretie gegarandeerd blijven. Of incidenten tussen studenten

voor een extern meldpunt zijn, hangt er mede vanaf of ze binnen de onderwijscontext gebeuren. Als er op kot iets gebeurt, zijn er andere meldmogelijkheden en hoeft dat geen repercussies te hebben op een studiercarrière. Ook al zit het slachtoffer aan het stuur, steeds moet er rekening worden gehouden met het gevaar voor anderen.

Een cultuuromslag vergt veel inspanningen, er is geen zaligmakende aanpak. VVS heeft heel wat voorbeelden gegeven in haar standpunt, maar sensibilisering zal altijd belangrijk blijven. Daaronder valt het uitnodigen van studentenverenigingen om grondig na te denken over hoe men met elkaar omgaat en hun leden de weg naar een melding te tonen. Een opleiding tot actieve omstaander is een andere weg.

Aftasten van grenzen hoort inderdaad bij de levensfase van de student. Moedwillig misbruik, zoals machtsmisbruik of seksueel grensoverschrijdend gedrag, vallen daar niet onder. Er zijn randgevallen maar doorgaans is het duidelijk waar iemands grens ligt. Ook de grens durven te stellen, is belangrijk.

De instellingen staan onder druk om heel veel te doen, bijvoorbeeld psychosociale begeleiding en de omgang met grensoverschrijdend gedrag. Dat is een goede evolutie, maar de spreker vraagt dus niet te streng te oordelen. Anderzijds is het nodig na te gaan waar het fout loopt. De taak van vertrouwenspersoon wordt te vaak aan andere taken toegevoegd, wat te zwaar is.

Voor de vertrouwenspersoon voor studenten is vooreerst het verschil tussen discretieplicht en beroepsgeheim relevant. Beroepsgeheim moet worden verankerd in het statuut. De vertrouwenspersoon voor studenten heeft daarnaast een specifieke opleiding nodig: een student of een personeelslid begeleiden, vergt een andere aanpak. Voorts zijn de ministers echt wel met de kwestie bezig. VVS hoopt dat ze rekening houden met haar bekommernissen.

Als verhalen over grensoverschrijdend gedrag de studentenverenigingen bereiken, sturen ze die door naar de instelling of naar anderen, bijvoorbeeld de genderkamer, als bijvoorbeeld het vertrouwen in de instelling beschadigd is. Dat is vaak een kwestie van perceptie. Dat er wel degelijk iets met een melding gedaan wordt, is belangrijk om mensen te overhalen. Met 90 procent van de meldingen wordt professioneel en omzichtig omgesprongen. Het is zaak waakzaam te blijven voor de overige 10 procent, die in open dialoog te benoemen en er oplossingen voor te zoeken.

Iedereen beseft dat de ene casus de andere niet is, aldus *Luc Sels*. Communicatie moet onder meer op maat zijn van de gebeurtenis en de wensen van het slachtoffer. Zo is hij door de advocaten van betrokkenen gewraakt wegens een te empathisch persbericht na de dood van Sanda Dia. Toen hij enige tijd geleden in een andere casus enkele dagen stilte bewaarde, was dit onder andere ingegeven doordat men wist dat het slachtoffer op discretie en terughoudendheid rekende. Daarbij kwam toen nog de procedure in het parlement. Vorige week was er de ZOV-zaak met de bijna fataal afgelopen doop. De communicatie in beide zaken is anders onthaald, terwijl die verliep volgens dezelfde strategie, zij het aangepast aan de casus. De KU Leuven laat zich daarvoor extern bijstaan, zeker als de publieke impact en de algemene verontwaardiging, ook van de rector zelf, zo groot is. Er is een tweespalt tussen de rol van rector en de rol van tuchtinstantie. Dat moet in het tuchtreglement worden aangepast, meent Luc Sels. Bij het tuchtreglement voor studenten is dat al gebeurd.

De tuchtbeslissing komt de instelling toe. De spreker is dus geen voorstander van een afzonderlijke onafhankelijke tuchtraad. Dat kan voor traagheid zorgen zoals aan de gerechtelijke kant en verhindert voldoende voeling met de instelling. Wat

wel kan, is dat een betrokkene het aan het extern meldpunt meldt als hij het gevoel heeft dat een tuchtprocedure niet op een degelijke manier is afgerond. Voor wetenschappelijke integriteit is er al een dergelijke tweetrapsprocedure: na de interne Commissie Wetenschappelijke Integriteit kan er een tweede advies gevraagd worden aan de Vlaamse Commissie Wetenschappelijke Integriteit.

De universiteit bekijkt of ze zich benadeelde, belanghebbende of burgerlijke partij stelt naargelang de ernst van de situatie en de specifieke positie van de universiteit daarin. Voor de ZOV-zaak heeft de universiteit zelf het parket in Leuven gecontacteerd. Omdat ze belanghebbende partij was, heeft ze inzage in het dossier van het opsporingsonderzoek. Dat heeft feiten naar boven gebracht die de universiteit zelf nooit kan achterhalen. Ze is immers niet bevoegd om onderzoeksdaden te stellen. De afstemming met het parket en de onderzoeksrechter is tot nog toe altijd goed verlopen, hoewel de universiteit het natuurlijk soms moeilijk heeft met de traagheid van een en ander.

De universiteiten hebben een hele weg afgelegd in hun manier van selectie, evaluatie en beoordeling van professoren. Het werk is echter niet af. De bioschets maakt het mogelijk te differentiëren tussen loopbanen met een grotere klemtoon op onderwijs, op onderzoek of op leidinggeven. Leidinggeven moet wel bij iedereen aanwezig zijn, maar ook een invulling krijgen conform de waarden en normen van de universiteit. In de decretaal verankerde evaluatieprocedure van de professoren moet het goede burgerschap nog concretere invulling krijgen. Universiteiten hebben gedragscodes, maar vaak als onderdeel van deelreglementeringen, voor belangenconflict, intellectuele eigendom, wetenschappelijke integriteit en grensoverschrijdend gedrag. Die zijn niet samengebracht in een bevattelijke tekst die bruikbaar is voor bijvoorbeeld de evaluatiecommissies. Bundelen van informatie en activering van de commissies om zeker het goed burgerschap in ogenschouw te nemen, zijn nog werkpunten.

Dat universiteiten krachtiger optreden tegen studenten dan tegen personeelsleden ontkent *Rik Van de Walle* ten stelligste. Dat wordt niet gestaafd met feiten. Dat van academici of professoren niet kan worden verwacht dat ze supermensen zijn, is een belangrijke uitspraak. Net als aan andere universiteiten heeft de UGent zijn loopbaanmodellen drastisch hervormd, waarbij onder andere voor professoren niet langer met enge kwantitatieve criteria wordt gewerkt. Vandaag moeten professoren geen supermensen meer zijn om aangesteld te worden of om een positieve evaluatie te krijgen. De UGent heeft daarenboven in zijn personeelsreglementen opgenomen dat voor professoren naast onderwijs en onderzoek ook leidinggeven geëvalueerd wordt. Het kan niet zijn dat wetenschappelijke renommee of kwaliteiten en het aantal publicaties in de weegschaal gelegd worden om minder goed functioneren op het vlak van leidinggeven of ongepast gedrag goed te praten. Een uitstekend onderzoeks- of onderwijscurriculum kan nooit grensoverschrijdend gedrag compenseren.

Koen Goethals vermeldt nog dat de relatie tussen de stad Gent en zijn hogeronderwijsinstelling structureel en goed is. De stad telt 85.000 studenten, wat sowieso zorgt voor een druk die moet worden gekanaliseerd. Er zijn ambtenaren die zich specifiek met studenten bezighouden; de stad monitort bijvoorbeeld ook de naleving van haar eigen doopcharter en grijpt in bij excessen in het uitgangsleven. Ze neemt de rol van de studenten en hun verenigingen ernstig. Een doopcharter opleggen, werkt niet, de studenten er mede-eigenaar van maken, wel.

De VLHORA is het eens met een centraal meldpunt, maar vraagt om de bevoegdheden ervan goed af te wegen opdat de procedures niet verzwaren. Studenten die het vertrouwen in de instelling verloren zijn, moeten ergens terecht kunnen. De connectie met de instelling moet evenwel gewaarborgd zijn. Het ligt voor de hand dat het meldpunt ook opvolgt wat de instellingen met de dossiers doen.

Ook Koen Goethals ontkent pertinent dat instellingen zwaarder optreden tegenover studenten dan tegenover docenten. Het grootste deel van de meldingen kan opgelost worden met bemiddeling. Hij geeft het voorbeeld van een oudere student die tegenover vrouwelijke medestudenten ongepaste opmerkingen maakte. Op vraag van de vrouwelijke studenten is een bemiddeling opgestart die goede resultaten opleverde. Bij meldingen over aanrandingen wordt er evident geen bemiddeling opgestart. Als binnen de drie dagen na de melding blijkt dat er een zware beroepsfout gemaakt is, kunnen contractuele medewerkers op staande voet ontslagen worden. Een instelling kan naar het parket stappen, maar ook een eigen onderzoek instellen of een externe preventieadviseur om een risicoanalyse vragen. De melder moet gesteund en ontzien worden, maar in sommige gevallen zal de instelling zelf stappen ondernemen.

Julien De Wit is blij te horen dat studenten niet harder aangepakt worden dan professoren, nochtans hebben studenten wel vaak die indruk. Het is zaak die perceptie te counteren.

Een extern meldpunt moet dicht bij de student staan. Belangrijk is dat de medewerkers kennis hebben van het hoger onderwijs, dus dat het meldpunt niet generiek is. Een externe tuchtraad zal moeilijk zijn, omdat die niet kan interveniëren in de relatie tussen werkgever en werknemer. Een extern meldpunt moet de zaken wel opvolgen en uitleg kunnen vragen. Een extern meldpunt dat enkel naar een intern kan doorverwijzen, heeft geen zin. Het moet voldoende slagkracht hebben.

Nadine Van Haecke wijst op de mogelijkheid van preventieve schorsing, die zowel in de Codex Hoger Onderwijs als in het besluit over tucht in de universiteiten staat. Vandaag is dat beperkt tot interne tuchtrechtelijke procedures of externe strafrechtelijke procedures. Ze suggereert de parlementsleden om een preventieve schorsing, eventueel zonder weddeverlies, als ordemaatregel mogelijk te maken, dus voor de schuldvraag beantwoord is. Dat zorgt ervoor dat de betrokkene even niet moet functioneren en beschermt ook anderen.

De departementale werkgroep zal zijn rapport waarschijnlijk midden december 2022 opleveren. De regeringscommissarissen werken aan een statuut voor de vertrouwenspersoon voor studenten, naar analogie van het statuut van de vertrouwenspersoon voor personeel in de Welzijnswet. Daarna zal de werkgroep met de twee andere prioriteiten van de minister verdergaan.

Luc Sels zegt dat preventieve ordemaatregelen, waaronder schorsing, geregeld voorkomen, geheel of voor een deel van de opdracht, bijvoorbeeld wel lesgeven maar niet aanwezig zijn bij de onderzoeksgroep. Dat gebeurt bijvoorbeeld als de universiteit verwacht dat een risicoanalyse van de externe preventiedienst problemen zal aanwijzen, bijvoorbeeld in de gezagsrelatie met doctorandi of onderzoekers. Bij de casus aan de KU Leuven enkele weken geleden, was het de uitdrukkelijke vraag van de onderzoeksrechter om dat niet te doen. Het toezicht op de betrokkene is wel aangescherpt, met een beperkt aantal mensen, om de geheimhouding niet te doorbreken.

Kathleen Krekels vindt dat moet worden gewerkt aan de perceptie dat studenten harder aangepakt worden. Kan de instelling nu zelf naar het parket stappen? Zo ja, waarom is er dan een uitbreiding nodig?

Rik Van de Walle zegt dat de universiteit ook statutaire personeelsleden preventief kan schorsen.

Nadine Van Haecke zegt dat het volgens de codex enkel bij een strafrechtelijke of tuchtrechtelijke procedure kan. Een vrije universiteit heeft de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst tussentijds te schrappen, terwijl een publiekrechtelijke hogeschool of universiteit dat niet kan. Daarom stelt ze voor het in de codex toe te voegen als basisgarantie van de rechtspositieregeling.

Luc Sels vult aan dat de mogelijkheid van dat type ordemaatregelen op alle niveaus van de hiërarchie kan: dus niet alleen door de rector maar ook door de decanen of departementsvoorzitters. Een ordemaatregel ten aanzien van een ZAP-lid voor een langere termijn komt uiteraard wel bij de rector terecht.

Johan Danen stelt voor om bij het begin van het volgende academiejaar opnieuw samen te komen om de stand van zaken te bekijken. *Rik Van de Walle* acht dit zeker zinvol.

Karolien GROSEMANS,
voorzitter

Katrien SCHRYVERS
Johan DANEN,
verslaggevers

Gebruikte afkortingen

AP	Artesis Plantijn
ESR	Europees Systeem van Nationale en Regionale Rekeningen
KU Leuven	Katholieke Universiteit Leuven
UGent	Universiteit Gent
VLHORA	Vlaamse Hogescholenraad
VLIR	Vlaamse Interuniversitaire Raad
VVS	Vlaamse Vereniging van Studenten
ZAP	zelfstandig academisch personeel
ZOV	Zuid-Oost-Vlaamse