



WAT TE DOEN BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Kader voor studenten en personeelsleden van KASK & Conservatorium

Inhoudstafel

1. Situering	1
1.1. Visie	1
1.2. Definities.....	1
1.2.1. Pesten.....	2
1.2.2. Seksueel grensoverschrijdend gedrag.....	2
1.2.3. Geweld.....	3
1.2.4. Discriminatie.....	3
1.2.5. Machtsmisbruik.....	3
1.3. Voor wie is deze tekst bedoeld?.....	3
1.4. Korte historiek.....	4
1.5 Terminologie.....	5
2. Grensoverschrijdend gedrag melden.....	5
2.2. Praat erover in een vertrouwde context.....	6
2.3. Maak een afspraak bij het bevoegde meldpunt.....	6
3. Melding bij de vertrouwenspersoon KASK & Conservatorium	7
3.1. Een gesprek met zorg voor de melder	7
3.2. Wat na het eerste gesprek?	9
3.3. Kan een vertrouwenspersoon studenten zelf initiatief nemen?.....	9
3.4. Nazorg en afronding.....	10
3.6. Denk je zelf over de grenzen van iemand anders te zijn gegaan?	11
3.7. Wat met grensoverschrijdend gedrag waarbij externen betrokken zijn?.....	11

4. Vervolgstappen.....	11
4.1 Vervolgstappen bij grensoverschrijdend gedrag tussen studenten of van een student naar een personeelslid	12
4.1.1. Exploratie.....	12
4.1.2. Na te leven afspraken.....	12
4.2.1. Exploratie.....	13
4.2.2. Na te leven afspraken.....	13
4.2.3. Traject conform het evaluatiereglement	13
4.2.4. Tuchtprocedure	14
4.2.5. Melding bij de algemeen directeur	14
4.3 Wat bij een persoonlijk belangenconflict?	14
4.4. Wat met mogelijk negatieve gevolgen voor de melder tijdens deze vervolgstappen?	14
5. Wat met intieme relaties met onderlinge toestemming?	14
6. Contact en externe organisaties.....	15
6.2. Anoniem melden	16
6.3. Contacten buiten HOGENT	16



WAT TE DOEN BIJ

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Kader voor studenten en personeelsleden van KASK & Conservatorium

1. Situering

1.1. Visie

KASK & Conservatorium wil een zorgzame leer- en werkomgeving zijn waarin de persoonlijke en artistieke ontwikkeling van studenten centraal staat. Veiligheid en wederzijds respect zijn basisvoorwaarden om een werk- en leeromgeving te creëren waarin studenten uitgedaagd kunnen worden om hun artistieke visie te ontwikkelen. Heel wat cruciale onderdelen van kunstonderwijs – intensieve samenwerkingen, individuele begeleiding, kwetsbare maakprocessen, grondige feedback, constructieve (zelf)kritiek, fysieke interacties, persoonlijke expressie, experiment – zijn maar mogelijk als er een algemene cultuur van zorg heerst. Grensoverschrijdend gedrag (niet alleen seksueel grensoverschrijdend, maar bijvoorbeeld ook geweld, intimidatie, pesten en discriminerend gedrag) belet dit.

Grensoverschrijdend gedrag kan voorkomen tussen iedereen die bij de werking van de school betrokken is: tussen studenten onderling, tussen personeelsleden onderling en ook tussen personeelsleden en studenten. Soms zijn ook externen betrokken die tijdelijk actief zijn in de schoolcontext (bvb. stagebegeleider, gastspreker, leverancier...). Grensoverschrijdend gedrag kan zich voordoen in de school, in een context die gelinkt is aan de school (bvb. tijdens stage, extra-murosactiviteiten, online afspraken en afspraken buiten de schoolmuren) of buiten school.

1.2. Definities

Gedrag wordt als grensoverschrijdend beschouwd als het bij een ander een persoonlijke grens overschrijdt en de persoonlijke integriteit aantast. Dit gedrag is niet altijd volgens objectieve en/of juridische criteria vast te stellen. De subjectieve beleving is de onderliggende maatstaf: enkel de betrokkene zelf kan oordelen of bepaalde gedragingen ongewenst of grensoverschrijdend zijn. Zo kan het zijn dat gedrag dat voor één iemand aanvaardbaar is, niet acceptabel is voor anderen.

In een multidisciplinaire kunstschool is context zeer belangrijk. Elk afzonderlijk onderwijstraject neemt de verantwoordelijkheid op om, binnen de eigen context, een plek te creëren waar studenten op een veilige manier kunnen experimenteren en waarin studenten en personeelsleden op een respectvolle manier kritisch mogen en kunnen zijn. Omdat onderwijstrajecten onderling erg van elkaar verschillen, kan gedrag dat in de ene context niet of minder problematisch wordt bevonden, in

een andere context echter als grensoverschrijdend ervaren worden. Ook hier is de subjectieve beleving de factor om al dan niet te spreken van grensoverschrijdend gedrag.

Het [decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs](#) (goedgekeurd door de Vlaamse Overheid 8 december 2023) omschrijft grensoverschrijdend gedrag als elke aantasting van de integriteit van een persoon, waaronder machtsmisbruik, ongewenst seksueel gedrag, geweld en pesterijen. De school ziet grensoverschrijdend gedrag breder, zoals o.a. ook seksisme, racisme, intimidatie, discriminatie en stalking. De gegeven voorbeelden in deze tekst zijn niet limitatief. Grensoverschrijdend gedrag kan diverse vormen aannemen.

1.2.1. Pesten

Het decreet omschrijft 'pesten' als een onrechtmatig geheel van meerdere, gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen buiten of binnen de hogeronderwijsinstelling, die plaatshebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Pesten kan een discriminerend motief hebben en verband houden met onder andere geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een mentale of fysieke handicap, een (chronische) ziekte, een fysieke of genetische eigenschap, persoonlijkheid, sociale afkomst, nationale of etnische afkomst, huidskleur, afkomst, biologisch geslacht, romantische of seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie.

Er zijn verschillende vormen van pesten waaronder:

- * Psychologisch pesten zoals uitschelden, belachelijk maken, gemene of kwetsende dingen zeggen, systematisch roddelen, onwaarheden verspreiden ...
- * Fysiek pesten zoals slaan, schoppen, duwen, ...
- * Materieel pesten zoals spullen afnemen of beschadigen, ...
- * Sociaal of relationeel pesten zoals roddelen, negeren, uitsluiten, ...
- * Cyberpesten via informatie- en communicatietechnologieën zoals het verspreiden van beledigende inhoud via sociale media, ...

1.2.2. Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Dit omvat elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie, met als doel of gevolg het aantasten van de waardigheid of het creëren van een beledigende, vernederende of bedreigende omgeving.

Seksueel gezond gedrag vraagt wederzijdse toestemming, gelijkwaardigheid, vrijwilligheid en brengt geen schade toe op lichamelijk, emotioneel en psychisch vlak. Het houdt rekening met de fysieke en seksuele ontwikkelingsfase van alle partijen en de context. Indien aan één of meerdere van deze kenmerken niet voldaan wordt, kan gesproken worden over seksueel GoG. (bron: [Sensoa](#))

Er zijn verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag waaronder:

- * Non-verbaal gedrag zoals ongewenste aanrakingen, lonken of wellustige blikken, ongepast staren, op onrechtmatige manier beeldmateriaal verzamelen of verspreiden, het tonen van pornografisch materiaal, foto's, teksten, video's, ... via briefjes, publicaties, sociale media, e-mail, sms-berichten, verkrachting, ...
- * Verbaal gedrag (zowel geschreven als gesproken, zowel individueel als collectief) zoals compromitterende voorstellen, opmerkingen van seksuele aard (bvb. over het uiterlijk, kledij of gedrag), aandringen op seksuele contacten, ongevraagd en ongewenst vertellen over het eigen seksleven, opbellen en de liefde verklaren, schunnige moppen vertellen, (on)dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, ...

We willen wijzen op de invloed van alcohol of andere verdovende middelen op mogelijk seksueel GoG. GoG onder invloed is geen verzachtende omstandigheid. Mensen onder invloed kunnen signalen sneller verkeerd interpreteren en zijn zich minder bewust van hun eigen gedrag. (bron: Sensoa)

1.2.3. *Geweld*

Onder geweld wordt verstaan: het psychisch of fysiek lastigvallen, aanvallen, intimideren, bedreigen of stalken van personen. Dit kan van (non-)verbale, fysieke, materiële of digitale aard zijn.

1.2.4. *Discriminatie*

Discriminatie is het ongelijk en oneerlijk behandelen van een persoon op basis van een aantal beschermde identiteitskenmerken. Volgens de wet zijn zowel discriminatie, pesterijen, haatboodschappen als haatmisdrijven tegenover een persoon of een groep van personen omwille van (vermeende) specifieke persoonlijke kenmerken, strafbaar.

Volgende discriminatiecriteria werden opgenomen in de Belgische antidiscriminatiewetgeving:

- * Biologisch geslacht, genderexpressie en genderidentiteit (de Genderwet)
- * Nationaliteit, nationale of etnische afkomst, zogenaamd ras, huidskleur en afkomst (de Antiracismewet)
- * Handicap, geloof of levensbeschouwing, seksuele oriëntatie, leeftijd, vermogen, burgerlijke staat, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, gezondheidstoestand, fysieke of genetische eigenschap, geboorte, sociale afkomst en taal (de Antidiscriminatiewet)

1.2.5. *Machtsmisbruik*

In elke onderwijscontext zit een hiërarchische dimensie en is er dus een risico op machtsmisbruik, een fenomeen dat aanleunt bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Macht betekent meer toegang tot bepaalde bronnen zoals middelen, informatie, beslissingen, een netwerk... dan anderen. Wanneer je deze macht, of de positie en bevoegdheden die daarbij horen, op een intimiderende, manipulerende of gewelddadige wijze gebruikt ten koste of in het nadeel van iemand die een vertrouwens- of gezagsrelatie met jou heeft, dan spreken we van machtsmisbruik. Bovendien wordt bij machtsmisbruik grenzen stellen of grensoverschrijdend gedrag aankaarten moeilijker voor studenten, omdat dit hen blootstelt aan mogelijke nadelige gevolgen, bijvoorbeeld evaluatie, het verdere verloop van hun (studie)carrière, persoonlijke relaties... (bronnen: KU Leuven en VUB)

Wat met strafbare vormen van grensoverschrijdend gedrag?

Grensoverschrijdend gedrag wordt gedefinieerd volgens subjectieve parameters en valt dus niet altijd onder het strafwetboek. Als er toch sprake is van strafbare daden, moedigt KASK & Conservatorium aan om aangifte te doen bij de politie. Indien gewenst kan de vertrouwenspersoon studenten dit proces begeleiden.

1.3. Voor wie is deze tekst bedoeld?

Deze tekst is in de eerste plaats geschreven vanuit het perspectief van studenten die grensoverschrijdend gedrag *ervaren* door andere studenten, personeelsleden of externen die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling (bvb. een extern jurylid, een gastspreker...).

Echter, studenten, personeelsleden of externen die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling, die grensoverschrijdend gedrag *vaststellen* waarbij een student betrokken is, kunnen ook met dit document aan de slag (zie 3.5.). Zo ook studenten, personeelsleden of externen die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling, die zelf gedrag *stellen* waarvan ze menen dat het een grens heeft overschreden van een student (zie 3.6.).

Dit kader is een leidraad om stappen te kunnen zetten bij situaties van grensoverschrijdend gedrag – wat kan je doen? Bij wie kan je terecht? Specifiek voor deze tekst gaat het om grensoverschrijdend gedrag dat plaatsvindt *binnen* de onderwijscontext of plaatsvindt *buiten* de onderwijscontext, als het voorkomt tussen personen die met elkaar in interactie staan door de onderwijssituatie (bvb. grensoverschrijdend gedrag dat een docent naar een student stelt op een feestje in het weekend).

Vrijwilligers, extern gefinancierde onderzoekers en doctoraatsstudenten binnen KASK & Conservatorium worden in onderstaande procedure gelijkgesteld met een personeelslid.

Waar kunnen personeelsleden terecht die grensoverschrijdend gedrag ervaren?

Als personeelslid kan je je in gevallen van grensoverschrijdend gedrag door een ander personeelslid of een externe (bvb. een leverancier) tot de vertrouwenspersoon personeel van HOGENT richten (Mirjam Vermeulen / mirjam.vermeulen@HOGENT.be / 0474460940).

Er is een procedure uitgeschreven voor “personeelsleden die menen schade te ondervinden als gevolg van psychosociale risico’s op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.” (BC/B/2015/PEOR/16428). De procedure is te vinden op het intranet onder de rubriek Personeel en maakt deel uit van het arbeidsreglement van HOGENT.

In gevallen waarbij het personeelslid grensoverschrijdend gedrag door een student ervaart, geeft het wetgevende kader geen duidelijk antwoord wie de melding opvolgt. Het personeelslid kan kiezen of die naar de vertrouwenspersoon personeel of vertrouwenspersoon studenten gaat:

- Als het grensoverschrijdend gedrag (deels) te maken heeft met personeelsmaterie, wordt aangeraden om zich te wenden tot de vertrouwenspersoon personeel.
- Als het personeelslid tot een bemiddelingstraject met de student wil overgaan, wordt aangeraden zich te wenden tot de vertrouwenspersoon studenten (zie 3.).

In gevallen van grensoverschrijdend gedrag van student naar personeelslid geldt het huidige Onderwijs- en Examenreglement KASK & Conservatorium.

1.4. Korte historie

De eerste versie van deze kadertekst werd opgesteld in 2020 en goedgekeurd door de Raad van de School of Arts op 23.02.2021 (985002) en het bestuurscollege op 12.03.2021 (100310).

Het kader kende een eerste revisie in september 2022 met als doel een correcte afstemming op het beleidskader grensoverschrijdend gedrag van HOGENT. Deze overkoepelende kadertekst van HOGENT, waaronder het beleidskader van KASK & Conservatorium ook ressorteert, is te vinden op BSL 117866.

In 2023 werd een interne audit uitgevoerd met als doel vast te stellen of de structuren en processen van melden, afhandelen, opvolgen en monitoren rond grensoverschrijdend gedrag goed zijn opgezet. De aanbevelingen, geformuleerd in het eindverslag, werden verwerkt bij een tweede revisie van het beleidsplan in 2024. Het beleidskader werd op dit moment ook aangepast aan de richtlijnen conform het [decreet over grensoverschrijdend gedrag in het hoger onderwijs](#) (goedgekeurd door de Vlaamse Overheid 8 december 2023).

Het kader is te vinden op Chamilo, het intranet voor personeel, het intranet voor studenten (Waldo) en de website van de school. Ze wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast.

Naast regels over grensoverschrijdend gedrag, volgt de school de Belgische antidiscriminatiewetgeving. Die bestaat uit drie wetten: de Genderwet, de Antiracismewet en de Antidiscriminatiewet. Samen onderscheiden ze 19 beschermde discriminatiecriteria. Discriminatie op grond van elk van deze criteria of persoonlijke kenmerken is verboden en strafbaar. (Bron: www.unia.be)

Het kader dat hier beschreven wordt, heeft in eerste instantie betrekking op individuele gevallen. Het bestaan van dit document biedt geen onmiddellijke oplossing voor institutioneel racisme en seksisme op het niveau van een opleiding of de school.

Naast dit beleidskader ontwikkelt de school een gedragscode voor studenten en personeel, die opgenomen wordt in het arbeidsreglement en in het onderwijs- en examenreglement.

1.5 Terminologie

Melder: een student die grensoverschrijdend gedrag ervaart door een andere student, een personeelslid of een externe die tijdelijk betrokken is bij de onderwijsinstelling, en dit meldt aan de vertrouwenspersoon studenten. Een melder wordt in deze context ook wel een “verzoeker” genoemd, een term die het accent legt op de vraag die de melder voor de vertrouwenspersoon studenten heeft.

Melding: boodschap waarbij een student grensoverschrijdend gedrag meldt aan de vertrouwenspersoon studenten.

De andere betrokkene: persoon die volgens de melder grensoverschrijdend gedrag stelt.

Vertrouwenspersoon studenten (afgekort VPS): personeelslid dat bevoegd is om op een neutrale, onafhankelijke en vertrouwelijke manier een melding van grensoverschrijdend gedrag op te volgen. Een vertrouwenspersoon studenten heeft beroepsgeheim.

Grensoverschrijdend gedrag wordt hieronder afgekort als GoG.

In elke stap zoals verderop in de tekst vermeld, kan zowel de melder als de andere betrokken partij, indien gewenst, iemand meenemen (vb. een medestudent, een getuige, een naaste of een collega) om zich in het gesprek te laten bijstaan. De VPS, (vakgroep)voorzitter, decaan of algemeen directeur bewaakt dat deze persoon een ondersteunende en geen sturende rol inneemt.

2. Grensoverschrijdend gedrag melden

Alle studenten en personeelsleden dragen bij aan de cultuur van zorg die deze school uitdraagt. Elke persoon die GoG ervaart, wordt aangemoedigd om deze ervaring kenbaar te maken in een context die goed voelt. Beter een gesprek te veel dan een gesprek te weinig.

Hieronder worden de meldingsmogelijkheden opgesomd. Die dienen niet als een stappenplan; ze moeten met andere woorden niet chronologisch gebeuren of allemaal doorlopen worden.

Verschillende situaties vragen om een verschillende aanpak.

2.1. Geef je grens aan

Bij grensoverschrijdend gedrag kan in gesprek gaan met de andere betrokkene(n) een eerste stap zijn. Personen die GoG stellen, zijn zich niet altijd bewust van de impact van hun gedrag. Vanuit de cultuur van zorg die KASK & Conservatorium wil bieden, wordt van hen verwacht dat ze naar de ervaring van de melder luisteren, deze ernstig nemen, reflecteren over hoe hun gedrag de melder beïnvloedt en nadenken over andere omgangsvormen.

2.2. Praat erover in een vertrouwde context

Wanneer praten geen optie (meer) is omdat de getroffene zich niet veilig voelt en/of de feiten te ernstig zijn en/of iets anders dat belet, kan dit gemeld worden in een context die de getroffene als vertrouwelijk ervaart. Dat kan bij diens coördinator zijn, een studie- en trajectbegeleider, een collega, de dienst Personeelsaangelegenheden, een medestudent,...

Een informeel gesprek over de ervaring kan deugd doen. Vanuit de school adviseren we om het verhaal ook kenbaar te maken bij het daarvoor bevoegde meldpunt. De toehoorder aan wie de ervaring wordt toevertrouwd, kan dit aanmoedigen en ondersteunen. Deze kan eventueel ook rechtstreeks contact opnemen met de bevoegde instanties.

Wat doe je als iemand jou in vertrouwen neemt over een ervaring van grensoverschrijdend gedrag?

Wanneer iemand jou in vertrouwen neemt over een ervaring van grensoverschrijdend gedrag, wordt verwacht dat je dit als toehoorder ernstig neemt. Ga in gesprek, luister, vraag naar wat de getroffene zo raakte, forceer het gesprek niet in de richting van het achterhalen van feitelijkheden, houd het tempo van de getroffene aan, zoek samen naar oplossingen. De focus ligt op opvang, zorg, luisteren en informeren, niet op oordelen.

Zo'n emotionele betrokkenheid kan echter wegen op de toehoorder, zeker als je de enige bent die in vertrouwen wordt genomen. Het is dan ook belangrijk om op tijd door te verwijzen naar bevoegde instanties. Doorverwijzen kan ongemakkelijk aanvoelen, omdat het kan lijken alsof je de getroffene afwimpelt. Leg dan ook het belang van een gedegen opvolging aan de getroffene uit, ondersteun deze in het vinden en contacteren van de juiste instanties.

2.3. Maak een afspraak bij het bevoegde meldpunt

Studenten die GoG ervaren door andere studenten, personeelsleden of externen die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling, kunnen op elk moment bij de VPS van KASK & Conservatorium en HOGENT terecht (zie 3.). De VPS werkt vanuit een onafhankelijke positie van vertrouwelijkheid en onpartijdigheid, waarbij de melder mee bepaalt wat met hun melding gebeurt.

Indien gewenst, kan de persoon die GoG ervaart, ook meteen bij andere instanties terecht, zoals het Vlaams Meldpunt voor Grensoverschrijdend Gedrag, de Studentenvoorzieningen van HOGENT (STUVO), Engagement of één van de andere externe organisaties die onderaan dit document worden vermeld (zie 6.).

Wat is het verschil tussen een vertrouwenspersoon studenten en een ombudspersoon?

Hoewel er overeenkomsten zijn (vb. de onpartijdige rol), is er een onderscheid tussen de rol van

ombudspersoon en VPS. Daar waar de VPS zich over GoG buigt, begeleidt de ombudspersoon geschillen die verband houden met de toepassing van het onderwijs- en examenreglement, de rechtspositieregeling van de student, en met onbillijk ervaren handelingen en beoordelingen. Daarnaast staat de ombudspersoon qua wettelijk kader niet onder het beroepsgeheim, maar onder discretieplicht.

Ondanks deze verschillen is de afbakening tussen deze twee domeinen (de studieloopbaan en de persoonlijke sfeer), zeker in het kunstonderwijs, vaak moeilijk te maken. Dit ligt aan het veelal nauwe contact tussen student en docent, aan de persoonlijke aard van het schoolwerk en de soms intersubjectieve manieren van evalueren. De studieloopbaan en de persoonlijke sfeer lopen met andere woorden vaak door elkaar.

In belang van alle partijen maakt de school de keuze om, indien mogelijk, de rol van ombudspersoon en VPS door dezelfde personen te laten uitvoeren. Op die manier kan snel geschakeld worden en moet de student niet meerdere keren een melding doen.

Studenten die zich bij deze combinatie van taken onveilig voelen, kunnen ook melden bij één van de VPS van HOGENT.

3. Melding bij de vertrouwenspersoon KASK & Conservatorium

Elke student die GoG ervaart kan zich tot de VPS richten voor een vertrouwelijk gesprek.

Contactname gebeurt via e-mail, telefoon of Teams. De VPS antwoordt binnen de tien kalenderdagen, behalve in het zomer-, paas- en kerstreces, waarbij doorverwijzigingsmogelijkheden voorzien worden. Na het reces plant de VPS zo snel mogelijk een eerste gesprek in. Als de VPS tijdelijk niet beschikbaar is, kan die doorverwijzen naar een van de andere VPS.

Ook worden vaste consultatiemomenten georganiseerd, waarin je kan langskomen zonder afspraak. Deze 'open office hours' worden gecommuniceerd op de website (onderdeel 'over ons' en 'cultuur van zorg').

In KASK & Conservatorium zijn er twee vertrouwenspersonen studenten:

- Bert Lesaffer / bert.lesaffer@hogent.be / 0473 97 79 39

(Aangezien Bert Lesaffer lesgeeft in de opleidingen film en animatiefilm, worden deze studenten doorverwezen naar de andere VPS)

- Mieke Van De Woestyne / mieke.vandewoestyne@hogent.be / 0474 66 35 01

(Gezien de betrokkenheid van Mieke Van De Woestyne in de professionele opleidingen, worden deze studenten doorverwezen naar de andere VPS)

Daarnaast zijn er twee vertrouwenspersonen studenten HOGENT-breed:

- Michael Ringoir / michael.ringoir@hogent.be / 0475 70 11 82

- June Ronse / june.ronse@hogent.be / 0475 70 11 83

3.1. Een gesprek met zorg voor de melder

Wat kan je verwachten van een eerste gesprek met de VPS? De VPS luistert naar de melder **zonder te oordelen**. Op die manier probeert die een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de inhoud en context van de melding en van de noden van de melder. Het is ook mogelijk dat de VPS het mandaat niet heeft om iets te doen – in dat geval wijst de VPS de melder door naar de juiste instantie. Samen

met de melder bekijkt de VPS hoe het best met de melding kan worden omgegaan en worden de verwachtingen van de melder en de haalbaarheid daarvan besproken. De VPS kan de melder adviezen geven, informeren over de mogelijke volgende stappen of de melder doorverwijzen.

De VPS neemt verdere stappen (zie 3.2.) **met akkoord van de melder**. Het is van belang dat wie een melding maakt, mee bepaalt wat de vervolgstappen zijn. De melder kan de melding te allen tijde intrekken.

De VPS is door de functie gebonden aan **beroepsgeheim**. Gesprekken met de vertrouwenspersoon studenten gebeuren in vertrouwen en er wordt met de grootste zorg omgegaan met de gegevens.

De VPS werkt met **meerzijdige partijdigheid**. Dat wil zeggen dat de VPS een neutrale en onafhankelijke partij is. De VPS oordeelt niet. Vanuit die positie wordt herstelgericht gewerkt en gezocht naar een constructieve oplossing, waarbij rekening gehouden wordt met de impact van de melding op de professionele omgeving of het curriculum van alle betrokkenen. Als de gevraagde VPS zich op een of andere manier betrokken voelt, verwijst deze de melder door naar een andere VPS.

Vanaf een eerste contact start **registratie**. De registratie gebeurt door de VPS en bestaat uit de identificatiegegevens van melder en andere betrokken partij, en een korte inhoudelijke weergave van de melding. Deze gegevens zijn enkel toegankelijk voor de VPS van KASK & Conservatorium en HOGENT, en de externe preventiedienst. Die hebben samen **gedeeld beroepsgeheim** – er wordt met de grootste zorg omgegaan met deze gegevens. Tijdens het gesprek met de VPS wordt gevraagd of de melder de eigen identificatiegegevens wenst te anonimiseren.

Elke registratie wordt gelezen als een signaal, geen feit. Het doel van deze registraties is het detecteren van mogelijke problematische patronen van waaruit een onderzoek of een beleid van sensibilisering kan voorgesteld worden.

Gedeeld beroepsgeheim

Gedeeld beroepsgeheim betekent dat de vertrouwenspersonen voor studenten met elkaar kunnen overleggen zonder (schriftelijke) toestemming van de melder. Dit om casussen te kunnen bespreken met elkaar en advies in te winnen. De vertrouwenspersonen voor studenten onderling hebben gedeeld beroepsgeheim. De vertrouwenspersonen voor studenten en de vertrouwenspersoon voor personeel hebben geen gedeeld beroepsgeheim. De VPS en VPP kunnen dus geen inhoud van casussen bespreken zonder expliciet schriftelijke toestemming van de melder.

Rapportering

De VPS stellen hun overzichtsrapport jaarlijks voor aan de raad van de School of Arts en het bestuurscollege. Naast algemene observaties, wil dit rapport problematische patronen detecteren. Het dient ook als aanleiding voor het opzetten van sensibiliseringscampagnes. Alle gegevens in dit rapport zijn geanonimiseerd. Het jaarverslag rapporteert per academiejaar.

Intervisiegesprek

De VPS plannen met regelmaat een intervisiegesprek in. Hier geldt het gedeeld beroepsgeheim. Op dit gesprek worden alle vertrouwenspersonen studenten (zowel van KASK & Conservatorium als van HOGENT) uitgenodigd. Zodra er minimaal twee personen aanwezig zijn, kan het intervisiegesprek plaatsvinden. Ten minste één keer per jaar zullen de VPS ook de VPP (personeel) uitnodigen op een

intervisiemoment met alle vertrouwenspersonen. Zoals hierboven vermeld, geldt het gedeeld beroepsgeheim tussen de VPP en VPS niet.

3.2. Wat na het eerste gesprek?

Na het eerste gesprek zijn er verschillende informele pistes mogelijk. Die dienen als constructieve stappen naar erkenning, communicatie en herstel. Indien dat niet (meer) mogelijk zou blijken, kan overgegaan worden tot een vervolgstap met een meer formeel karakter (zie 4.).

Onderstaande pistes dienen niet als een stappenplan. Ze moeten met andere woorden niet chronologisch te gebeuren of allemaal doorlopen worden. Verschillende situaties vragen om een verschillende aanpak.

1. De VPS ondersteunt de melder om zelf met de situatie om te gaan of om zelf actie te ondernemen. Wanneer de feiten en omstandigheden zich daartoe lenen, kan de VPS de melder begeleiden in het proces om het gesprek zelf aan te gaan met de persoon die het grensoverschrijdende gedrag stelde.

2. De VPS verwijst de melder door naar mogelijke interne of externe hulpverleningsdiensten (zie 6.). Indien de melder dit wenst, kan de VPS de melder begeleiden bij het maken van een afspraak bij de gewenste hulpverleningsdienst. Dienstverlening elders sluit de verdere begeleiding door een VPS niet uit. De melder kan steeds opnieuw met de VPS contact opnemen indien deze dat wenst. De VPS kan ook rechtstreeks doorverwijzen naar een psycholoog uit het netwerk van [STUVO](#) van HOGENT, waarbij een financiële tussenkomst van de school mogelijk is.

3. De VPS neemt, met akkoord van de melder, contact op met de andere partij.

Indien dit aangewezen is en de melder hiermee akkoord gaat, kan de VPS contact opnemen met de andere betrokkene. In dit gesprek wordt de melding meegedeeld en, vanuit een positie van onpartijdigheid en beroepsgeheim, besproken. De inhoud van dit gesprek kan opnieuw teruggekoppeld worden met de melder.

4. De VPS organiseert op vraag van of met goedkeuring van de melder, een bemiddelingsgesprek tussen melder en de andere rechtstreeks betrokkene.

Dit is een informeel bemiddelingstraject dat uit afzonderlijke gesprekken met de betrokken partijen en één of meerdere gemeenschappelijke gesprekken bestaat, met als doel om tot een verzoening of werkbare afspraken te komen. Dit gebeurt altijd met akkoord van alle partijen (de melder en de andere rechtstreeks betrokken persoon). Indien aangewezen, kan de bemiddeling ook opgenomen worden door een externe partij (bvb. het Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag). In dat geval is het mogelijk dat de VPS de gemaakte afspraken opvolgt of eventuele nazorg op zich neemt.

5. De VPS neemt, met akkoord van de melder en in alle mogelijke discretie, contact op met een ander personeelslid of een andere student.

Dit kan gaan over een interventie, een advies of met de vraag om deze melding (mee) op te volgen, afhankelijk van de specifieke situatie.

3.3. Kan een vertrouwenspersoon studenten zelf initiatief nemen?

De melder bepaalt mee wat er met de melding gebeurt; vervolgstappen worden genomen met diens akkoord. Er zijn twee specifieke situaties waarbij de VPS zelf initiatief kan nemen:

- Als er meerdere meldingen worden ontvangen die wijzen op een mogelijk patroon bij dezelfde andere betrokken partij. Meldingen worden daarbij als signaal gezien. Daarbij houdt de VPS steeds

rekening met de eventuele vraag van een of meerdere melders om anoniem te blijven. De VPS houdt de melders, indien ze dit aangaven, en indien gewenst en mogelijk, hiervan op de hoogte. Deze situatie wordt duidelijk omschreven in het Vlaams Decreet rond Grensoverschrijdend Gedrag dat een initiatiefname voorziet door de VPS bij heraanmeldingen of meerdere meldingen;

- Als er zich een situatie voordoet die een acuut risico inhoudt voor de melder zelf of anderen. In dit geval mag het beroepsgeheim wettelijk gezien verbroken worden.

De meldingen die aanleiding geven tot eigen initiatief, worden op een (tussentijds) intervisiemoment met de andere vertrouwenspersonen studenten besproken.

Welke initiatieven kunnen er genomen worden?

- op de hoogte brengen van de leidinggevende;
- op de hoogte brengen van de tuchtoverheid (zie 4.). In een eerste fase worden enkel die gegevens doorgegeven die de tuchtoverheid toelaten te beslissen of ze al dan niet een tuchtonderzoek wil opstarten;
- het parket informeren.

3.4. Nazorg en afronding

Nadat de nodige stappen zijn doorlopen, kan de VPS opnieuw contact opnemen met de melder en de andere betrokken persoon om te polsen naar de algemene gemoedstoestand. Indien gewenst kunnen een of meerdere opvolggesprekken aangevraagd worden bij de VPS.

Als het duidelijk is dat een melding of dossier afgerond is, is het wenselijk dat de beide partijen hiervan op de hoogte gebracht worden via e-mail of telefoon. Als er vanuit de VPS geen contact is geweest met de andere betrokken persoon, wordt enkel de melder op de hoogte gebracht.

Indien het grensoverschrijdend gedrag nog steeds of opnieuw gaande is, ondanks eerder genomen stappen, wordt dit als een heraanmelding beschouwd, wordt het dossier heropend en worden de vervolgstappen opnieuw bekeken.

3.5. Wat als je getuige bent van grensoverschrijdend gedrag?

Studenten, personeelsleden of extern die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling die rechtstreeks getuige zijn van een situatie die ze als grensoverschrijdend interpreteren, moedigen we aan om in gesprek te gaan met de betrokken partijen. Wordt bij de ene partij wel degelijk een grens overschreden? Is er nood aan een verder gesprek? Kan de andere betrokken partij rechtstreeks aangesproken worden op het gedrag?

Indien een student betrokken is in de waargenomen situatie, kan de getuige aanraden om de situatie te melden bij de VPS. De getuige kan eventueel ook meegaan naar de afspraak of een afzonderlijke afspraak met de VPS maken. Ook in gesprekken met getuigen gelden bij de VPS dezelfde principes van vertrouwelijkheid en onpartijdigheid (zie 3.1.).

Een getuigenis als melding kan leiden tot verdere stappen (zie 3.2.), afhankelijk van waar de getuige zich als melder comfortabel bij voelt. Belangrijk in deze situatie is dat ook rekening wordt gehouden met wat de rechtstreeks getroffen partij wil.

3.6. Denk je zelf over de grenzen van iemand anders te zijn gegaan?

Hoewel de definitie van GoG vertrekt vanuit de subjectieve ervaring van de ene partij, is het mogelijk dat studenten, personeelsleden of externen die tijdelijk betrokken zijn bij de onderwijsinstelling inschatten dat zij op een bepaald moment over de grenzen van een ander heen zijn gegaan. In dat geval moedigt de school aan om deze inschatting te delen met de andere partij en een dialoog mogelijk te maken.

Als in deze situatie een student betrokken is, is een vertrouwelijk gesprek met de vertrouwenspersoon studenten ook mogelijk (zie 3.1.). Een rechtstreekse betrokkenheid kan op zich leiden tot verdere stappen (zie 3.2.), afhankelijk van waar de betrokkene zich als melder comfortabel bij voelt.

3.7. Wat met grensoverschrijdend gedrag waarbij externen betrokken zijn?

Het is mogelijk dat een student GoG ervaart door een persoon die niet rechtstreeks verbonden is aan KASK & Conservatorium, maar waarbij de ervaring wel een negatieve impact heeft op het pedagogisch parcours of het welbevinden op school.

Als dit op een *stageplaats* gebeurt, kunnen de hulpbronnen van de organisatie aangesproken worden, bijvoorbeeld de leidinggevende, de vertrouwenspersoon of de externe preventiedienst van de stageplaats.

Als dit *buiten de schoolcontext* (bvb. in het uitgangsleven) gebeurt, heeft de VPS geen mandaat om de andere betrokken partij rechtstreeks aan te spreken. Eventueel kan wel gezocht worden naar een aanspreekpunt (bvb. de VPS van UGent als de ander betrokken partij een student van UGent is).

In de situatie waarbij een externe partij binnen de schoolcontext (bvb. bezoek van een expo) GoG ervaart door een student, kan de externe partij dit melden bij de VPS. Het mandaat van de VPS in deze situatie is echter beperkt. De verwachtingen van de externe melder en de mogelijke stappen (bvb. aanspreken van de student) kunnen besproken worden.

Misbruik en/of chantage

Bij een vermoeden van misbruik van de meldingsprocedure (bvb. een valse beschuldiging) kan de VPS hiervan melding maken bij de decaan of algemeen directeur, die desgevallend kan optreden.

Kan je als alumnus ook een melding maken?

Alumni die een melding willen maken van GoG tijdens de periode als student, kunnen ook een melding doen bij de VPS (zie 3.1.). Deze melding wordt geregistreerd. De nadruk ligt hier niet op een direct ingrijpen, maar op het ontwaren van een patroon.

4. Vervolgstappen

Als bovenstaande opties niet naar erkenning, communicatie en herstel hebben geleid of door andere specifieke omstandigheden niet aangewezen blijken, geeft de VPS het dossier door. Dit gebeurt met toestemming van de melder. In het geval de VPS doorheen eerder ontvangen meldingen een patroon ontwaart, kunnen deze ook op eigen initiatief van de VPS doorgegeven worden (zie 3.3.), waarbij het steeds mogelijk is dat de meldingen geanonimiseerd worden.

Eens het dossier is doorgegeven, neemt de VPS geen actieve rol meer op. Wel kunnen de melder en de andere betrokkene nog steeds bij de VPS terecht voor een tussentijds gesprek en/of nazorg. Deze gesprekken hebben echter geen impact op het lopende proces, tenzij het om een nieuwe melding gaat.

Waar bij de vorige stappen (zie 3.) herstel centraal staat, kunnen de vervolgstappen resulteren in een afspraak, een maatregel of een sanctie, die dwingend van aard is.

Communicatie naar de melder

De school wenst met zorg voor alle partijen te handelen. Er moet rekening gehouden worden met de melder door te blijven informeren over de vervolgstappen en de finale beslissingen, zonder de privacy van de andere betrokken partij te schenden.

4.1 Vervolgstappen bij grensoverschrijdend gedrag tussen studenten of van een student naar een personeelslid

De VPS geeft het dossier door aan de decaan. Op basis van de melding(en) beslist deze welke van onderstaande stappen genomen worden.

De decaan handelt vanuit discretieplicht en kan zich, onder andere voor de registratie, laten bijstaan door een ander personeelslid dat ook onder de discretieplicht valt. Dit personeelslid mag geen betrokken partij zijn.

4.1.1. Exploratie

De decaan hoort de melder en/of de andere betrokken partij om meer informatie te ontvangen. De gesprekken gebeuren in een zo veilig mogelijke context en worden schriftelijk geregistreerd. De VPS kan, met akkoord van de melder en de andere betrokken partij, een overzicht van de informatie uit het informele luik delen met de decaan. Deze informatie moet een persoonlijk gesprek niet vervangen met de melder en/of de betrokken partij.

De gesprekken worden schriftelijk geregistreerd. Deze verslagen worden ondertekend door alle partijen met wie gesproken is, waarbij zij hun akkoord geven dat het verslag een correcte weergave is van het gesprek, met mogelijkheid tot toevoeging van opmerkingen. Op basis van deze gesprekken kan de decaan beslissen om een van onderstaande stappen te ondernemen of om de melding niet verder op te nemen. Indien geen verdere stappen worden ondernomen, worden de melder en de VPS hiervan op de hoogte gesteld.

4.1.2. Na te leven afspraken

In de gesprekken met de andere betrokken partij, worden afspraken vastgelegd. Deze afspraken zijn dwingend van aard en worden genoteerd, samen met hun consequenties, de periode waarbinnen bepaalde afspraken moeten voltooid worden, en aan wie de vooruitgang gerapporteerd wordt. Het verslag met deze afspraken wordt voor gezien ondertekend door de betrokken partij.

4.1.3. Tuchtprocedure

Als de decaan inschat dat, gezien de ernst, frequentie of omwille van andere specifieke omstandigheden, het aangewezen is om een tuchtprocedure op te starten, kan de decaan, als voorzitter van de tuchtcommissie, deze procedure opstarten. Enkel een decaan kan een tuchtprocedure starten.

Een tuchtprocedure bestaat uit een tuchtonderzoek dat officieel wordt aangekondigd door een aangetekend schrijven. De VPS kan, met akkoord van de melder en de andere betrokken partij, een overzicht van informatie uit het informele luik delen met de decaan.

Op basis van een formeel tuchtonderzoek naar de feiten, kan een decaan concluderen dat de melding, of geen gevolg kent, of dat de tuchtcommissie samenkomt in een hoorzitting. De andere betrokken partij wordt daarbij gehoord. Ook de melder kan opgeroepen worden als getuige. Het resultaat is een proces-verbaal waarin de uitspraak en de tuchtsanctie(s) opgenomen zijn.

Mogelijke tuchtsancties kunnen gaan van een schriftelijke berisping, een individuele gedragsremediërende tuchtmaatregel, een tijdelijk verbod op het gebruik maken van diensten en/of onderwijsactiviteiten en/of deelname aan examens tot uitsluiting.

De tuchtregeling vind je in het Onderwijs- en Examenreglement (Deel 2: Tuchtregeling, zie art.70 tot art.76), te vinden op de [website](#), Waldo (het intranet voor studenten) en op Chamilo.

4.2 Vervolgstappen bij grensoverschrijdend gedrag van een personeelslid naar een student

De VPS geeft het dossier door aan de decaan en de vakgroepvoorzitter (bij onderwijzend personeel), bevoegd voor de vakgroep waartoe de andere betrokken partij behoort. De decaan en de betrokken vakgroepvoorzitter bekijken de melding(en). Op basis hiervan beslissen deze welke van onderstaande stappen genomen worden.

De decaan en de vakgroepvoorzitter handelen vanuit discretieplicht en kunnen zich, onder andere voor de registratie, laten bijstaan door een ander personeelslid dat ook onder de discretieplicht valt. Dit personeelslid mag geen betrokken partij zijn.

4.2.1. Exploratie

De decaan en/of de betrokken vakgroepvoorzitter hoort de melder en/of de andere betrokken partij om meer informatie te ontvangen. De gesprekken gebeuren in een zo veilig mogelijke context en worden schriftelijk geregistreerd. De VPS kan, met akkoord van de melder en de andere betrokken partij, een overzicht van de informatie uit het informele luik delen met de decaan. Deze informatie moet een persoonlijk gesprek niet vervangen met de melder en/of de betrokken partij.

De gesprekken worden schriftelijk geregistreerd. De verslagen worden ondertekend door alle partijen met wie gesproken is, waarbij zij hun akkoord geven dat het verslag een correcte weergave is van het gesprek, met mogelijkheid tot toevoeging van opmerkingen.

Op basis van deze gesprekken kunnen de decaan en de betrokken vakgroepvoorzitter beslissen om een van onderstaande stappen te ondernemen of om de melding niet verder op te nemen.

4.2.2. Na te leven afspraken

In de gesprekken met de andere betrokken partij, worden afspraken vastgelegd door de decaan en/of vakgroepvoorzitter. Deze afspraken zijn dwingend van aard en worden genoteerd, samen met hun consequenties, de periode waarbinnen bepaalde afspraken moeten voltooid worden en aan wie de vooruitgang gerapporteerd wordt. Het verslag met deze afspraken wordt voor gezien ondertekend door de betrokken partij.

4.2.3. Traject conform het evaluatiereglement

Er kan een traject opgestart worden conform het evaluatiereglement. Er kan ook een remediëringstraject opgestart worden overeenkomstig met de codex.

4.2.4. Tuchtprocedure

Op basis van het dossier en de exploratie, kan de decaan een tuchtprocedure initiëren. Bij wijze van ordemaatregel, kan het hogeschoolbestuur vanaf dit punt een personeelslid tijdelijk preventief schorsen, in afwachting van de uitspraak van een tuchtstraf.

De tuchtprocedure start met een onderzoek waarbij het hogeschoolbestuur de feiten vaststelt, waarna een tuchtdossier wordt samengesteld en een verhoor volgt. Het resultaat is een tuchtbeslissing. De volledige beslissing van het hogeschoolbestuur waarbij de tuchtstraf omschreven wordt, wordt bekendgemaakt aan het personeelslid aan de hand van een aangetekende brief. Het [tuchtreglement](#) is te vinden op het intranet van KASK & Conservatorium.

4.2.5. Melding bij de algemeen directeur

De procedure laat toe om de melding neer te leggen bij de algemeen directeur. Deze kan de melding naast zich neerleggen, een tuchtprocedure opstarten of overgaan tot ontslag om dringende redenen.

4.3 Wat bij een persoonlijk belangenconflict?

Indien de vakgroepvoorzitter in deze fase geconfronteerd wordt met een persoonlijk belangenconflict, dan neemt de decaan de behandeling van het particulier dossier verder op.

Indien de decaan in deze fase geconfronteerd wordt met een persoonlijk belangenconflict, dan neemt de algemeen directeur de behandeling van het particulier dossier verder op.

Indien de algemeen directeur in deze fase geconfronteerd wordt met een persoonlijk belangenconflict, dan neemt de voorzitter van HOGENT de behandeling van het particulier dossier verder op.

4.4. Wat met mogelijk negatieve gevolgen voor de melder tijdens deze vervolgstappen?

De melder kan stevast een nieuwe melding doen bij de VPS indien het grensoverschrijdend gedrag nog voorkomt tijdens deze vervolgstappen. Deze melding wordt onmiddellijk toegevoegd aan het dossier.

Indien de melder tijdens dit proces nog geëvalueerd moet worden door de betrokken docent, kan er gepast gereageerd worden. Zo kan bijvoorbeeld een neutrale partij aanwezig zijn bij het evaluatiemoment om de veiligheid te bewaken.

5. Wat met intieme relaties met onderlinge toestemming?

Personeelsleden gaan op een professionele manier om met studenten en zijn er zich van bewust dat de verhouding met de student steeds een machtsverschil impliceert. Dit is zeker (maar niet uitsluitend) het geval wanneer een personeelslid lesgeeft aan een student en deze evalueert over de studieprestaties. Personeelsleden maken geen misbruik van dit machtsverschil, van nauwe persoonlijke samenwerkingen of van het vertrouwen dat studenten in hen stellen.

KASK & Conservatorium kan en wil het privéleven van haar personeel niet reguleren, maar raadt het personeel ten zeerste af om een nauwe persoonlijke of intieme relatie aan te gaan met een student en wijst op de complexiteiten en problematieken die zo'n relatie met zich mee kan brengen, in het bijzonder bij een directe hiërarchische of educatieve relatie. Een intieme relatie tussen een

personeelslid en een student in een direct hiërarchische of educatieve relatie kan daarenboven leiden tot (de indruk van) partijdigheid in les- of evaluatiecontext.

Als een intieme relatie ontstaat tussen een personeelslid en een student, mag er geen sprake zijn van dwang, (seksuele) intimidatie, chantage of misbruik van (machts)posities. Volgens het vlaggensysteem van [sensoa](#) kan een er slechts een gezonde seksuele relatie zijn als er sprake is van gelijkwaardigheid, wat in dit geval nooit mogelijk is. Ook moeten de partijen zich de vraag stellen in welke mate er sprake kan zijn van vrijwilligheid, wanneer er in de pedagogische verhouding een asymmetrische afhankelijkheid bestaat. In deze gevallen kan de private levenssfeer de pedagogische situatie verstoren.

Wat betreft de evaluatie verwijzen we naar het Onderwijs- en Examenreglement KASK & Conservatorium waarin het volgende staat: "Als de examinerer verhinderd is of om persoonlijke redenen niet kan examineren, zal de decaan een andere lesgever aanstellen als examinerer. De examinerer mag geen persoonlijke betrokkenheid hebben (bvb. partnerschap) noch een bloed- of aanverwant tot in de vierde graad zijn." Als er een intieme relatie is tussen een docent en een student, waarbij de student nog geëvalueerd wordt door de docent, moet de docent dit melden bij de leidinggevende, zodat de manier van evalueren herzien kan worden.

Als er relatieconflicten optreden, als een van de betrokkenen zich niet meer veilig voelt in de relatie en/of als er wel sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie of chantage, of misbruik van (machts)posities, kunnen de betrokken partijen steeds een beroep doen op de procedures zoals hierboven beschreven.

6. Contact en externe organisaties

6.1. Contacten binnen HOGENT

Vertrouwenspersoon studenten KASK & Conservatorium

Voor alle opleidingen behalve audiovisuele kunsten:

Bert Lesaffer / bert.lesaffer@HOGENT.be / 0473 97 79 39.

Voor alle opleidingen behalve interieurvormgeving en landschaps- en tuinarchitectuur:

Mieke Van De Woestyne / mieke.vandewoestyne@hogent.be / 0474 66 35 01

Ombudspersonen KASK & Conservatorium

Voor alle opleidingen behalve audiovisuele kunsten:

Bert Lesaffer / bert.lesaffer@HOGENT.be / 0473 97 79 39.

Voor alle opleidingen behalve interieurvormgeving en landschaps- en tuinarchitectuur:

Mieke Van De Woestyne / mieke.vandewoestyne@hogent.be / 0474 66 35 01

Vertrouwenspersoon studenten KASK & Conservatorium HOGENT

- Michael Ringoir / michael.ringoir@hogent.be / 09 243 33 12 of 0475 70 11 82

- June Ronse / june.ronse@hogent.be / 0475 70 11 83

Centrale ombudspersoon HOGENT

Kathleen Van Heule / kathleen.vanheule@hogent.be

Vertrouwenspersoon personeel HOGENT

Personeelsleden kunnen met hun problemen en vragen die personeelsgerelateerd zijn, terecht bij de vertrouwenspersoon personeel. De vertrouwenspersoon personeel heeft beroepsgeheim.

Mirjam Vermeulen: mirjam.vermeulen@HOGENT.be / 0474 46 09 40

Studie- en trajectbegeleider

Aan elke opleiding is een studie- en trajectbegeleider verbonden, bij wie studenten steeds welkom zijn. Ze hebben hun kantoor op de Campus Bijloke, in het decanaat, eerste verdieping.

Een up-to-date overzicht vind je [hier](#).

De dienst Personeelsaangelegenheden van KASK & Conservatorium

Personeelsleden kunnen terecht bij de dienst Personeelsaangelegenheden van KASK & Conservatorium.

Rilke Broekaert coördinator Personeelsaangelegenheden 09 243 36 36

STUVO

De Dienst Studentenvoorzieningen van HOGENT staat ter beschikking voor een vrijblijvend vertrouwelijk gesprek voor studenten. STUVO biedt zelf geen therapie aan, maar zoekt wel mee naar een oplossing op maat. Indien nodig verwijst STUVO de student door naar een psycholoog voor een therapeutisch traject aan een studentvriendelijk tarief. De personen werkzaam bij STUVO hebben beroepsgeheim.

Te bereiken: Overwale 42 / 09 243 37 38 / zorg@HOGENT.be

Student Union KASK & Conservatorium

studentunion@hogent.be

REVOLTE - Algemene Studentenraad HOGENT

Revolte@hogent.be

Syndicale vertegenwoordiging

Personeelsleden kunnen daarnaast ook met hun vragen terecht bij de afgevaardigden van de vakorganisaties.

Verdere informatie en contactgegevens zijn te vinden op:

<https://hnet.hogent.be/themas/personeel/vakbonden/>

6.2. Anoniem melden

1712

Mail, chat of bel.

Op dit nummer kan je anoniem praten of melding doen over geweld en misbruik.

6.3. Contacten buiten HOGENT

Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag

Hier kan je ook GoG melden. Dit kan live gebeuren, maar ook via chat of telefoon.

<https://www.vlaanderen.be/vlaams-meldpunt-grensoverschrijdend-gedrag>

De sector verantwoordelijken voor Hogescholen zijn:

Vincent Maekelberg: vincent.maekelberg@vlaanderen.be

Lauwens Emma: emma.lauwens@vlaanderen.be

Zorgcentrum na seksueel geweld

Slachtoffers van seksueel geweld, zoals verkrachting of aanranding, kunnen dag en nacht terecht in het Zorgcentrum na Seksueel Geweld (ZSG) van het UZ Gent. Het centrum biedt slachtoffers alle mogelijke bijstand op één locatie: medische en psychische zorg, een eerste sporenonderzoek en, voor wie dat wil, hulp bij de politieaangifte.

Tel. 09 332 80 80

zsg@uzgent.be

UZ Gent, C. Heymanslaan 10, 9000 Gent, ingang 47 - route 515

<https://www.uzgent.be/nl/zorgaanbod/mdspecialismen/zorgcentrum-na-seksueel-geweld/Paginas/default.aspx>

TEJO

TEJO biedt in Vlaanderen laagdrempelige, therapeutische hulpverlening aan jongeren tussen 10 en 20 jaar (ook na 20 jaar ben je echter welkom); kortdurend, onmiddellijk, anoniem, en gratis. De dienstverlening gebeurt door professionele therapeuten op vrijwillige basis.

TEJO – tejo.be - Nieuwland 65 te Gent - info.gent@tejo.be - 09 224 30 96 of 0470 830 110

<https://tejo.be/tejo-gent/>

WatWat

WAT WAT is er voor alle jongeren die het even niet meer weten. Op zowel spannende als moeilijke momenten. www.watwat.be

Unia

Iedereen die zich binnen België gediscrimineerd voelt of getuige is van discriminatie, kan bij Unia aankloppen. Unia informeert je over je rechten en zoekt mee naar een oplossing.

Gratis nummer 0800 12 800 of www.unia.be

Cohezio

Als Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk is het de opdracht van Cohezio om te zorgen voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de personeelsleden op hun werk. De preventieadviseur psychosociale aspecten is aan beroepsgeheim gebonden. www.cohezio.be / fos@cohezio.be / 025337444

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het Instituut is onderverdeeld in verschillende cellen die werken rond diverse actiedomeinen, zoals bijvoorbeeld gendermainstreaming, arbeid, de strijd tegen partnergeweld, onderzoek, ... De juridische cel van het Instituut behandelt infovragen en klachten van slachtoffers van geslachtsdiscriminatie. <https://igvm-iefh.belgium.be/nl>

Engagement

Engagement is een artistieke beweging die seksueel GoG wil tackelen, maar ook seksisme en machtsmisbruik in het Belgische artistieke veld. Engagement geeft peer-to-peer ondersteuning door het organiseren van open meetings en het aanbieden van gesprekken met freelance vertrouwenspersonen die in het kunstveld werken.

www.engagementarts.be

Centrum Algemeen Welzijnswerk

Bij het CAW zijn er verschillende vormen van hulp mogelijk. Simpelweg 'tussen de mensen zijn' in een

inloopcentrum, of informatie en advies geven. Maar ook langere begeleidingstrajecten, opvang of crisishulp wanneer de nood hoog is.

Contact regio Gent: Oude Houtlei 124 / onthaal.gent@cawoostvlaanderen.be / 0800 13 500
<https://www.caw.be/>

De Sociale Kaart

De Vlaamse Sociale Kaart wil elke burger en hulpverlener informeren over het zorgaanbod in Vlaanderen en Brussel.

<https://www.desocialekaart.be/>

Politie Gent - Dienst Maatschappelijke Zorg

Antonius Triestlaan 12, 9000 Gent

09 266 67 53

PZ.Gent.DMZ.PolitioneleZorg@police.belgium.eu

Stad Gent – omstanderstraining

<https://stad.gent/nl/samenleven-welzijngesondheid/diversiteit-gent/antidiscriminatie-inclusie-entogankelijkheid/omstaandertrainingen>