



## WAT TE DOEN BIJ GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Kader voor studenten en personeelsleden van KASK & Conservatorium

### 1. Situering

KASK & Conservatorium wil een zorgzame leer- en werkomgeving zijn waarin de persoonlijke en artistieke ontwikkeling van studenten en personeelsleden centraal staan. 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, constructieve frictie, experiment – zijn maar mogelijk als er een algemene cultuur van zorg heerst. Grensoverschrijdend gedrag (niet alleen seksueel grensoverschrijdend, maar bijvoorbeeld ook discriminerend gedrag en pesten) 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. Grensoverschrijdend gedrag kan zich voordoen in de school of in een context die gelinkt is aan de school (vb. tijdens stage, extra-murosactiviteiten, online afspraken en afspraken buiten de schoolmuren).

Deze tekst heeft als doel om zo duidelijk mogelijk uiteen te zetten welke stappen je kan zetten om grensoverschrijdend gedrag te melden. Bij wie kan je terecht? Wat kan je doen?

Deze tekst is uitgeschreven voor:

- studenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren door studenten, door personeelsleden of door externen;
- studenten, personeelsleden of externen die grensoverschrijdend gedrag vaststellen waarbij een student betrokken is;
- studenten, personeelsleden of externen die grensoverschrijdend gedrag stellen ten aanzien van studenten;
- externen die grensoverschrijdend gedrag ervaren door studenten.

Dit kader werd opgesteld in 2020 en goedgekeurd door de Raad van de School of Arts op 23.02.2021. Ze is te vinden op Chamilo, het intranet voor personeel en de website van de school. Ze wordt jaarlijks geëvalueerd en indien nodig aangepast. Het kader kende een revisie september 2022 met als doel een correcte afstemming op een beleidskader grensoverschrijdend gedrag van HOGENT. Deze overkoepelende kadertekst van HOGENT, waaronder het beleidskader van KASK & Conservatorium ook ressorteert, is [hier](#) te vinden.

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](http://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.

## 2. Definities

Gedrag wordt als grensoverschrijdend beschouwd als het 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 van de melder 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 ongepast ervaren worden. Belangrijk is dat de ervaring van de melder de factor is om te bepalen wat onder ongewenst gedrag begrepen wordt en dat het de leidraad voor de melding is.

Grensoverschrijdend gedrag is een verzamelterm en omvat o.a. pestering, ongewenst seksueel gedrag, geweld, seksisme, racisme, discriminatie en stalking. De gegeven voorbeelden in deze tekst zijn niet limitatief. Grensoverschrijdend gedrag kan diverse vormen aannemen.

### Pesten:

Pesten is onrechtmatig gedrag met als doel of gevolg de persoonlijkheid, waardigheid of integriteit aan te tasten of een vijandige of kwetsende omgeving te creëren. Het is een geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen binnen of buiten de school, die gedurende een bepaalde tijd plaatsvinden.

Pesten kan verband houden met onder andere geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een mentale of fysieke handicap, een fysieke of genetische eigenschap, persoonlijkheid, sociale afkomst, nationaliteit, etniciteit, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en -expressie.

Er zijn verschillende vormen van pesten waaronder:

- \* Verbaal pesten (zowel schrijven als spreken) zoals uitschelden, belachelijk maken, gemene dingen zeggen, systematisch roddelen, ...
- \* Lichamelijk of 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, ...

#### Seksueel grensoverschrijdend gedrag:

Dit omvat elke vorm van verbaal, niet-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 (zelf)respect. 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 grensoverschrijdend gedrag.

Er zijn verschillende vormen van grensoverschrijdend seksueel gedrag waaronder:

- \* Fysiek gedrag zoals ongewenste aanrakingen, lonken of wellustige blikken, slagen en verwondingen, verkrachting, ...
- \* Verbaal gedrag (zowel geschreven als gesproken, zowel individueel als collectief) zoals compromitterende voorstellen, spottende opmerkingen van seksuele aard over het uiterlijk en/of kledij, aandringen op seksuele contacten, vertellen over eigen seksleven, opbellen en de liefde verklaren, schunnige moppen vertellen, (on)dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, ...
- \* Non-verbaal gedrag zoals 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, ...

#### Agressie of geweld:

Agressie of geweld is het psychisch of fysiek lastigvallen, aanvallen, bedreigen of stalken van personen.

Er zijn verschillende vormen van agressie of geweld waaronder:

- \* Fysieke agressie zoals slaan, schoppen, spuwen, ...
- \* Verbale agressie (zowel geschreven als gesproken) zoals schelden, roepen, tieren, bedreigen, intimideren, ...
- \* Materiële agressie zoals vernielen van materiaal, vandalisme, ...
- \* Non-verbale agressie zoals bedreigende gebaren, ...

#### Discriminatie:

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

Volgende discriminatiecriteria werden opgenomen in de Belgische antidiscriminatiewetgeving:

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

#### Andere terminologieën in dit document:

*Melder:* een student of een personeelslid die grensoverschrijdend gedrag ervaart of daarvan getuige is, en dit meldt aan de vertrouwenspersoon studenten, een studie- en trajectbegeleider, docent, coördinator of een ander personeelslid.

*Melding:* boodschap waarbij een student of een personeelslid grensoverschrijdend gedrag meldt aan de vertrouwenspersoon studenten, een studie- en trajectbegeleider, docent, coördinator, of een ander personeelslid.

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

*Vertrouwenspersoon studenten:* personeelslid dat bevoegd is om op een neutrale, onafhankelijke en ~~discrete~~ vertrouwelijke manier een melding rond grensoverschrijdend gedrag op te volgen. Een vertrouwenspersoon studenten heeft beroepsgeheim.

*Herstelgesprek:* een herstelgesprek vindt plaats tussen de vertrouwenspersoon studenten, de melder en de andere betrokken persoon. Het is een informeel gesprek.

*Bemiddelingsgesprek:* een neutrale, externe en deskundige bemiddelaar verleent hulp om tot een overeenkomst te komen tussen de melder en de andere betrokken persoon, meestal na geen of een moeizaam herstelgesprek. Dit gesprek is formeler dan een herstelgesprek. De aanduiding van een externe bemiddelaar gebeurt door het hogeschoolbestuur en behandelt de specifieke samenwerkingsmodaliteiten, met inbegrip van een contractueel vastgelegde deontologische code.

### **3. GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG MELDEN**

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

Wanneer ongewenst gedrag kenbaar wordt gemaakt, neemt de toehoorder dit steeds ernstig, wordt er naar elkaar geluisterd, in gesprek gegaan, er wordt samen gezocht naar oplossingen en indien nodig doorverwezen naar andere instanties. De focus ligt op opvang, luisteren en informeren, niet op oordelen of feiten achterhalen.

Hieronder worden de meldingsmogelijkheden opgesomd. Die dienen niet als een stappenplan; ze hoeven met andere woorden niet chronologisch te gebeuren. Verschillende situaties vragen om een verschillende aanpak.

### 3.1. Geef je grens aan

Bij ongewenst gedrag kan in gesprek gaan met de andere betrokken persoon/personen een eerste stap zijn. Personen die grensoverschrijdend gedrag stellen, zijn zich niet altijd bewust van de impact van dat 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.

### 3.2. Praat erover in een vertrouwelijke context

Wanneer praten geen optie (meer) is omdat de melder 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 melder als vertrouwelijk ervaart. Dat kan 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 de daarvoor bevoegde instanties (zie 3.3). De toehoorder aan wie de ervaring wordt toevertrouwd, kan dit aanmoedigen en ondersteunen, of rechtstreeks contact opnemen met de bevoegde instanties. Deze meldingen gebeuren in vertrouwen.

### 3.3. Meld het bij de bevoegde instanties

Studenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren door andere studenten, personeelsleden of externen, kunnen op elk moment bij de vertrouwenspersonen studenten van KASK & Conservatorium terecht (zie 4.). De vertrouwenspersonen studenten werken vanuit een positie van vertrouwelijkheid en neutraliteit, waarbij de melder het stuur in handen blijft houden.

Indien gewenst, kan de persoon die grensoverschrijdend gedrag ervaart, ook meteen bij een andere hulpverlener terecht, zoals de Studentenvoorzieningen van HOGENT (STUVO), vertrouwenspersoon studenten HOGENT, Engagement of een van de andere externe organisaties die onderaan dit document worden vermeld.

#### **Hoe meld je als personeelslid grensoverschrijdend gedrag door een student of een ander personeelslid?**

In deze situaties richt het personeelslid zich tot de vertrouwenspersoon van HOGENT (Mirjam Vermeulen / mirjam.vermeulen@HOGENT.be / 0474460940).

Indien een personeelslid grensoverschrijdend gedrag ervaart door een ander personeelslid, 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. Als een personeelslid grensoverschrijdend gedrag ervaart bij een student, geldt het huidige Onderwijs- en Examenreglement KASK & Conservatorium.

#### **Wat als je getuige bent van grensoverschrijdend gedrag?**

Studenten of personeelsleden die 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?

Getuigen kunnen de getroffen partij aanraden om de situatie te melden bij de vertrouwenspersoon studenten. De getuige kan eventueel ook meegaan naar de afspraak of een afzonderlijke afspraak met de vertrouwenspersoon studenten maken.

#### **Wat met grensoverschrijdend gedrag van externen?**

Het is mogelijk dat een student of personeelslid grensoverschrijdend gedrag ervaart door een persoon die niet rechtstreeks verbonden is aan KASK & Conservatorium. In dit geval moedigen wij ook een melding aan (zie 3. en 4.).

## **4. MELDING BIJ DE VERTROUWENSPERSOON STUDENTEN KASK & CONSERVATORIUM**

Elke persoon die grensoverschrijdend gedrag ervaart, kan zich tot de vertrouwenspersoon studenten richten voor een vertrouwelijk gesprek. Contactname gebeurt via e-mail, telefoon of Teams. De vertrouwenspersoon studenten plant zo snel mogelijk een eerste gesprek in, dit binnen tien kalenderdagen (behalve in het zomerreces/kerstreces, dan wordt het gesprek ingepland binnen de vijf kalenderdagen na het einde van het zomerreces/kerstreces). Ook worden er vaste consultatiemomenten georganiseerd. Voor het exacte moment, consulteer je best de website (onderdeel 'over ons' en 'cultuur van zorg').

In KASK & Conservatorium zijn er twee vertrouwenspersonen studenten:

- Bert Lesaffer / [bert.lesaffer@HOGENT.be](mailto:bert.lesaffer@HOGENT.be) / 0473 97 79 39

(Aangezien Bert Lesaffer les geeft in de opleidingen film en animatiefilm, worden deze studenten doorverwezen naar de andere vertrouwenspersoon studenten)

- Véronique Govaert / [veronique.govaert@HOGENT.be](mailto:veronique.govaert@HOGENT.be) / 0474 66 35 01

(Aangezien Véronique Govaert les geeft in de opleiding fotografie, worden deze studenten doorverwezen naar de andere vertrouwenspersoon studenten)

Daarnaast zijn er twee vertrouwenspersonen studenten HOGENT-breed:

- Poes Proost / [poei.proost@hogent.be](mailto:poei.proost@hogent.be) / 09 243 26 95

- Stephanie Vandersyppe / [stephanie.vandersyppe@hogent.be](mailto:stephanie.vandersyppe@hogent.be) / 09 243 37 38

### 4.1. Het mandaat van de vertrouwenspersoon studenten

De vertrouwenspersoon studenten 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 vertrouwenspersoon studenten neemt verdere stappen **met akkoord van de melder**. Het is van het grootste belang dat wie een melding maakt, steeds het stuur blijft vasthouden. De melder kan de melding te allen tijde intrekken tenzij de feiten van dien aard zijn dat een tuchtprocedure (zie 5.) onvermijdelijk is.

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

Vanaf een eerste gesprek start **registratie**. De registratie gebeurt door de vertrouwenspersoon studenten en deze notities zijn enkel toegankelijk voor hen. Het doel is om problematische patronen te detecteren waaruit een beleid van sensibilisering kan voorgesteld worden.

#### 4.2. Wat mag je verwachten van een eerste gesprek?

De vertrouwenspersoon studenten 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. Samen met de melder bekijkt de vertrouwenspersoon studenten hoe het best met de melding kan worden omgegaan. Daarbij geeft de vertrouwenspersoon studenten tips en adviezen, en informeert hij/zij over de mogelijke volgende stappen of doorverwijzing (zie 4.3).

Indien de melder dit wenst, kan die iemand meenemen (bijvoorbeeld een medestudent, een getuige of een collega) om zich in dit gesprek te laten bijstaan.

#### 4.3. Wat na het eerste gesprek?

Na het eerste gesprek zijn er verschillende pistes mogelijk. Die dienen als constructieve stappen naar erkenning, communicatie en herstel. Indien dat niet (meer) mogelijk zou blijken, kan overgegaan worden tot een melding bij de algemeen directeur of een tuchtprocedure (zie 5.).

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

#### *1. De vertrouwenspersoon studenten ondersteunt de melder om zelf met de situatie om te gaan of om zelf actie te ondernemen.*

Dit kan bijvoorbeeld de volgende zaken omvatten:

- Wanneer de feiten en omstandigheden zich daartoe lenen, kan de vertrouwenspersoon studenten de melder begeleiden in het proces om het gesprek zelf aan te gaan met de persoon die het ongewenste gedrag stelt.
- De vertrouwenspersoon studenten wijst de melder door naar mogelijke interne of externe hulpverleningsdiensten (zie 7.). Indien de melder dit wenst, kan de vertrouwenspersoon studenten de melder begeleiden bij het maken van een afspraak bij de gewenste hulpverleningsdienst. Dienstverlening elders sluit de verdere begeleiding door een vertrouwenspersoon studenten niet uit. De melder kan steeds opnieuw met de vertrouwenspersoon studenten contact opnemen indien deze dat wenst.

#### *2. De vertrouwenspersoon studenten organiseert op vraag van of met goedkeuring van de melder, een bemiddeling tussen melder en de andere rechtstreeks betrokken persoon.*

Dit is een informeel bemiddelingstraject dat bestaat uit afzonderlijke gesprekken met de betrokken partijen en/of één of meerdere gemeenschappelijke gesprekken, 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).

*3. Op vraag van de melder of de andere betrokken persoon ~~of de vertrouwenspersoon studenten~~, wordt een bemiddeling met een externe bemiddelaar georganiseerd.*

Dit is een formeel bemiddelingstraject dat begeleid wordt door een erkend bemiddelaar, aangesteld door de school. Dit gebeurt altijd met akkoord van alle partijen (de melder en de andere rechtstreeks betrokken persoon).

Registratie bij een bemiddelaarsgesprek door een extern bemiddelaar is verplicht. De bemiddelaar maakt een bemiddelingsrapport met het resultaat van de bemiddeling op, m.i.v. een overeenkomst omtrent de gemaakte afspraken, die aan de algemeen directeur wordt overgemaakt.

*4. De vertrouwenspersoon studenten neemt, met akkoord van de melder en in alle mogelijke discretie, contact op met een ander personeelslid en/of student van KASK & Conservatorium/HOGENT zodat deze de melding (mee) kan opvolgen.*

De vertrouwenspersoon studenten kan daarbij adviezen verstrekken aan de melder zelf, aan de andere betrokken partij en/of anderen. Er kan gevolg gegeven worden aan de melding op structureel niveau, indien gewenst of noodzakelijk. Dat gebeurt ofwel met akkoord van de melder of op anonieme basis.

#### 4.4 Nazorg

Nadat de nodige stappen zijn doorlopen, kan de vertrouwenspersoon studenten contact opnemen met de melder en de andere betrokken persoon om te polsen naar de algemene gemoedstoestand. Indien gewenst kan er een opvolggesprek aangevraagd worden bij de vertrouwenspersoon studenten.

#### **Denk je zelf over de grenzen van iemand anders te zijn gegaan?**

Hoewel de definitie van grensoverschrijdend gedrag vertrekt vanuit de subjectieve ervaring van de ene partij, is het mogelijk dat studenten en/of personeelsleden inschatten dat zij op een bepaald moment over de grenzen van iemand anders heen zijn gegaan. In dat geval moedigt de school aan om de vraag aan die andere partij te stellen en een dialoog mogelijk te maken. Ook in deze context is een vertrouwelijk gesprek met de vertrouwenspersoon studenten mogelijk.

## **5. Tuchtprocedure of directe melding bij de algemeen directeur**

Als bovenstaande stappen niet naar erkenning, communicatie en herstel hebben geleid of door specifieke omstandigheden niet aangewezen blijken, kan overgegaan worden tot een melding bij de algemeen directeur of tot een tuchtprocedure.

### 5.1 Melding bij de algemeen directeur

Een melding kan gebeuren bij de algemeen directeur. Die heeft het recht om over te gaan tot ontslag om dringende redenen. De algemeen directeur kan de melding ook zonder gevolg laten, met de plicht tot motivatie hiervan.



Ingeval 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.

## 5.2 Toepassing Onderwijs- en Examenreglement of het reglement inzake preventieve schorsing en tucht

Als de stappen van 4.3 niet naar een oplossing leiden en/of als de decaan of de algemeen directeur het gemelde gedrag inschat als bijzonder ernstig, kan er toepassing gevraagd worden van het reglement inzake preventieve schorsing en tucht, of van het Onderwijs- en Examenreglement.

*Indien een student grensoverschrijdend gedrag ervaart door een andere student, is de tuchtprocedure in het Onderwijs- en Examenreglement van toepassing (Deel 2: Tuchtregeling, zie art.70 tot art.76). Het reglement is te vinden op de [website](#) en op Chamilo. De decaan is voorzitter van dit reglement en start een procedure op.*

*Indien een personeelslid grensoverschrijdend gedrag ervaart door een student, is de tuchtprocedure in het Onderwijs- en Examenreglement van toepassing (Deel 2: Tuchtregeling, zie art.70 tot art.76). Het reglement is te vinden op de [website](#) en op Chamilo. De decaan is voorzitter van dit reglement en start een procedure op.*

*Indien de student grensoverschrijdend gedrag ervaart door een personeelslid, is het reglement schorsing en tucht van toepassing. Het reglement is te vinden op het intranet van KASK & Conservatorium. De algemeen directeur kan dit toepassen of delegeren naar de decaan.*

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

Ingeval 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.

In deze situaties kan de vertrouwenspersoon studenten een ondersteunende rol spelen.

## **6. 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. Personeelsleden maken geen misbruik van dit machtsverschil, van nauwe persoonlijke samenwerkingen of van het vertrouwen dat studenten in hen stellen.

Hoewel KASK & Conservatorium het privéleven van haar personeel niet wil reguleren, raadt de school het personeel ten zeerste af om een nauwe persoonlijke of intieme relatie aan te gaan met een student en wijst de school 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. Het moet dus een vrijwillige relatie zijn op gelijkwaardige basis. Tegelijk moeten de partijen zich de vraag stellen in welke mate er sprake kan zijn van vrijwilligheid en gelijkwaardigheid, 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 artikel 48 van het Onderwijs- en Examenreglement 20-21 waarin het volgende staat: "Als de examinator verhinderd is of om persoonlijke redenen niet kan examineren, zal de decaan een andere lesgever aanstellen als examinator. De examinator mag geen persoonlijke betrokkenheid hebben (bijv. partnerschap) noch een bloed- of aanverwant tot in de vierde graad zijn."

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.

## 7. CONTACT en EXTERNE ORGANISATIES

### 7.1 Contacten binnen HOGENT:

#### *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](#).

#### *Vertrouwenspersoon studenten KASK & Conservatorium*

Voor alle opleidingen behalve audiovisuele kunsten: Bert Lesaffer / [bert.lesaffer@HOGENT.be](mailto:bert.lesaffer@HOGENT.be) / 0473 97 79 39.

Voor alle opleidingen behalve fotografie: Véronique Govaert / [veronique.govaert@HOGENT.be](mailto:veronique.govaert@HOGENT.be) / 0474 66 35 01.

#### *Vertrouwenspersoon studenten KASK & Conservatorium HOGENT*

- Poes Proost / [poei.proost@hogent.be](mailto:poei.proost@hogent.be) / 09 243 26 95

- Stephanie Vandersyppe / [stephanie.vandersyppe@hogent.be](mailto:stephanie.vandersyppe@hogent.be) / 09 243 37 38

#### *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](mailto:zorg@HOGENT.be)

#### *Vertrouwenspersoon personeel HOGENT*

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

Mirjam Vermeulen: [mirjam.vermeulen@HOGENT.be](mailto:mirjam.vermeulen@HOGENT.be) / 0474 46 09 40

#### *REVOLTE- Algemene Studentenraad*

[Revolte@hogent.be](mailto: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/>

## **7.2 Contacten buiten HOGENT**

#### *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](mailto: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](mailto:info.gent@tejo.be) - 09 224 30 96 of 0470 830 110

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

#### *Start to talk*

Start to talk is een project dat zich richt op mentaal welzijn bij studenten. Het is een project door studenten voor studenten. Via een praatgroep wordt er gesproken over zaken waarmee studenten het moeilijk hebben.

[starttotalk@bemsa-gent.be](mailto:starttotalk@bemsa-gent.be)

<https://bemsa-gent.be/scoph/start-to-talk/>

#### *WatWat*

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

momenten.

[www.watwat.be](http://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](http://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.

[www.cohezio.be](http://www.cohezio.be)

#### *Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen*

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 grensoverschrijdend gedrag 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](http://www.engagementarts.be)

#### *De Vlaamse Ombudsdienst*

Als je grensoverschrijdend gedrag, discriminerende intimidatie, geweld of pesterijen ervaart binnen de culturele of audiovisuele sector, kan je een beroep doen op twee psychologen van de Vlaamse Ombudsdienst. In eerste instantie zijn zij vertrouwenspersonen student en bieden ze dus geen therapie aan. Wel kunnen ze de melders psychologisch begeleiden.

Nina Callens: [nina.callens@vlaamseombudsdienst.be](mailto:nina.callens@vlaamseombudsdienst.be)

Viktor Van der Veken: [viktor.vanderveken@vlaamseombudsdienst.be](mailto:viktor.vanderveken@vlaamseombudsdienst.be)

Of telefonisch via 1712

#### *CAW slachtofferhulp*

Prinsenhof 56

9000 Gent

[slachtofferhulp.gent@cawoostvlaanderen.be](mailto:slachtofferhulp.gent@cawoostvlaanderen.be)

0800 13 500

<https://www.caw.be/locaties/slachtofferhulp-gent-2/>

#### *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](#)

In het beleidskader Grensoverschrijdend gedrag van HOGENT vind je nog meer externe organisaties. Het document vind je [hier](#).