

Protocol nr. 264 – code m.b.t. omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel

zijnde een protocol van akkoord, houdende de conclusies van de onderhandelingen, die gevoerd werden in de vergadering van 23/03/2018 van het hogeschoolonderhandelingscomité van de Erasmushogeschool Brussel.

De overheidsdelegatie en de representatieve vakorganisaties hebben een akkoord bereikt over de code m.b.t. omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel.

Zij die tekenen:

Voor de Erasmushogeschool Brussel: Luc Van de Velde – voorzitter van het Hoc



Voor de Algemene Centrale der Openbare diensten:



Voor de Christelijke Onderwijs Centrale:



Voor het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt:



Toelichting

De hogeschool beschikt over een algemene gedragscode voor studenten (Algemeen Onderwijsreglement art. 104) en een deontologische code voor personeelsleden (HOC protocol nr. 256: deontologische code) maar heeft behoefte aan een verdere explicitering ervan op het vlak van algemene omgangsvormen zodat grensoverschrijdend gedrag duidelijk kan worden benoemd en zo nodig gesanctioneerd.

Het protocol bevat een code met de explicitering van algemene omgangsvormen voor zowel studenten als personeel en zal toegevoegd worden aan het arbeidsreglement (hoofdstuk 2, art. 5 tris: verplichtingen van personeelsleden).

Protocol 264: code m.b.t. omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel

1. Doel

Het onderwijs is over het algemeen gericht op een persoonlijke - mentale en soms ook fysieke - ontwikkeling. Het gaat om intensieve en kwetsbare processen, die een veilige en toegewijde leeromgeving vergen. Een scherp bewustzijn van het onderscheid tussen professionele en (ongepaste) niet-professionele contacten is noodzakelijk.

Om een sociaal veilige schoolcultuur te garanderen, hanteert de hogeschool voorliggende code die aangeeft wat wordt verstaan onder een goede professionele houding op het vlak van interpersoonlijke contacten en aangeeft wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden.

2. Toepassingsgebied

Deze code m.b.t. omgangsvormen is van toepassing op alle medewerkers en studenten van de hogeschool.

Onder 'de medewerkers' wordt verstaan:

- contractuele en statutaire werknemers, gastdocenten en freelance medewerkers.

Onder 'studenten' wordt verstaan: elke persoon ingeschreven aan de hogeschool en externe studenten.

3. Respectvolle omgang in een sociaal veilige schoolcultuur

Medewerkers en studenten gaan respectvol om met elkaar en derden en dragen bij tot een veilige studie- en werkcultuur door naleving van professionele gedragsnormen en algemene normen van wellevendheid en overtreden de grens van het toelaatbare niet. Agressie, geweld, pesten, discriminatie en (seksuele) intimidatie overschrijden deze grenzen en vormen grensoverschrijdend gedrag.

4. Professionele houding

Naast professionele kwaliteiten dient een medewerker te beschikken over interpersoonlijke competenties.

Hij/zij respecteert de persoonlijkheid van anderen en garandeert een gelijke behandeling, ongeacht hun verschillende achtergronden. Hij/zij is zich ervan bewust dat de verhouding tussen medewerker en student een machtsverschil impliceert. Hij/zij gaat hier integer mee om, in het bijzonder met het vertrouwen en de afhankelijkheid die deze relatie kenmerken. Hij/zij maakt geen misbruik van de ongelijke machtsverhouding.

Een medewerker handelt altijd binnen de grenzen van zijn/haar professionele rol en is zich ervan bewust dat het persoonlijke en in veel gevallen fysieke karakter van het (kunst)onderwijs hoge eisen stelt aan zijn rolintegriteit en houdt hier rekening mee in zijn benadering van en omgang met studenten. Hij/zij vermijdt gedragingen en situaties die hiermee op gespannen voet kunnen staan. Hij/zij voorkomt vermenging van zijn professionele rol met andere, informele contacten met studenten. Hij/zij is zich ervan bewust dat het bestaan van niet-professionele contacten met studenten, collega's en derden de schijn van partijdigheid kunnen oproepen en schadelijk kunnen zijn voor zijn/haar professionele rol. Een medewerker is in het algemeen terughoudend in contacten met studenten buiten de onderwijssituatie, met inbegrip van sociale media.

Een medewerker is zich ervan bewust dat er factoren en omstandigheden bestaan die ertoe kunnen leiden dat zijn/haar gedrag door studenten als ongewenst en/of grensoverschrijdend kan worden ervaren en de schijn van (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik kunnen oproepen.

5. Intieme relaties binnen werk en/of studie

Ondanks het in acht nemen van alle terughoudendheid zoals hierboven omschreven, kan het voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat (bv. tussen een medewerker en een student of tussen een medewerker en een hiërarchisch leidinggevende). Het gaat hier over vrijwillige relaties op gelijkwaardige basis, waarbij geen sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie of chantage, of misbruik van (machts)posities.

Betrokkenen moeten zich bewust zijn van de mogelijke consequenties en kwetsbaarheden. Het samenvallen van een professionele en een niet-professionele relatie kan niet alleen leiden tot (de schijn van) oneigenlijke privileges, maar ook tot negatieve repercussies in toekomstige situaties die bij het aangaan van de relatie nog niet zijn te overzien.

Dit betekent dat indien er een intieme relatie wordt aangegaan, met wederzijdse toestemming, bepaalde maatregelen moeten genomen worden om de hiërarchische relatie te ontkoppelen van de intieme relatie. Het scheiden van beide relaties is noodzakelijk om te bewerkstelligen dat beide partners ten tijde van de maatregel en in de toekomst in een veilige situatie hun werk en/of studie kunnen voortzetten. Ten minste wordt de beoordelingstaak en lesopdracht t.o.v. de betrokken student onttrokken aan de betrokken medewerker.

Om dit te bewerkstelligen geldt er een meldingsplicht. Bij een relatie tussen een medewerker en een student of een medewerker en een hiërarchisch leidinggevende geldt de meldplicht voor de medewerker en de hiërarchisch leidinggevende. Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen.

Uitgangspunt is het veiligstellen van de werk- en/of studieomstandigheden voor beiden, waarbij nadrukkelijk rekening wordt gehouden met de belangen van de niet-meldplichtige. De te nemen maatregelen worden vastgesteld door de directie.

6. Grensoverschrijdend gedrag (GOG)

Gedrag wordt ongewenst als het een persoonlijke grens overschrijdt, en die grens is per definitie subjectief. Enkel de betrokkene zelf kan dus oordelen of bepaalde gedragingen ongewenst of grensoverschrijdend zijn. Grenzen zijn persoonlijk en worden voor een stuk ook cultureel en maatschappelijk bepaald. Zo kan het zijn dat gedrag dat voor iemand niet acceptabel is, wel aanvaardbaar is voor anderen. Grensoverschrijdend gedrag omvat: pesten, ongewenst seksueel gedrag, geweld en stalken.

- **Pesten:** een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, binnen of buiten de organisatie, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een medewerker of een student wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.
Het kan gaan om systematisch roddelen, verspreiden van beledigende inhoud via sociale media of sociaal isoleren van een medewerker of student, maar het mag niet verward worden met een wederzijds conflict of vriendschappelijke plagerijen.
- **Ongewenst seksueel gedrag:** elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg de waardigheid van de medewerker of de student aan te tasten of een beledigende, vernederende of bedreigende omgeving te creëren.
Ongewenst seksueel gedrag is zeer ruim en kan gaan om ongewenste aanrakingen, (on)dubbelzinnige opmerkingen, ongewenste e-mailberichten, gluren, op onrechtmatige manier beeldmateriaal verzamelen of verspreiden, aanranding, verkrachting, enz.
- **Geweld en stalken:** elke handeling waarbij een medewerker of een student psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Het kan gaan over verbale agressie (vloeken, schelden), bedreigingen of fysiek geweld.
- **Discriminatie:** het bewust of onbewust, uit gewoonte of omwille van vooroordelen, mensen verschillend behandelen. Hierbij gaat het niet meer om positieve of negatieve gevoelens, maar om een effectieve handeling waarbij je mensen bevoordeelt of benadeelt.

7. Melding en opvolging grensoverschrijdend gedrag

Zowel studenten als docenten kunnen overtredingen op deze gedragscode melden bij een centrale vertrouwenspersoon die een eerste opvang voorziet en zo gewenst een bemiddelende rol opneemt. De namen van de vertrouwenspersonen zijn terug te vinden in de bijlage.

Indien sanctionering zich opdringt, zijn de bestaande tuchtprocedures van toepassing.

Personeel

- HOC-protocol nr. 256: deontologische code
- Procedure tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk: HOC 13.03.2015 - onderdeel van het arbeidsreglement (hfst. 9, art. 23)
- HOC-protocol nr. 198: wijziging tuchtreglement
- HOC-protocol nr. 018: tuchtreglement en maatregelen van orde

Studenten

- Algemeen onderwijsreglement: art. 97 ombudswerking
- Algemeen onderwijsreglement: art. 104 gedragscode
- Algemeen onderwijsreglement: art. 105-112 tuchtprocedure

Bijlage bij protocol nr. 264 (code m.b.t. omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel) – namen vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen studenten:

Annemie De Rouck
Joeri Van den Brande (plaatsvervangend)

Vertrouwenspersoon medewerkers:

Britt Fonderie