



HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITE


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, 23.12.2022 en 09.06.2023 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: Dennis Cluydts – voorzitter van het Hoc

DocuSigned by:

042B01C3A53A4C2...

Voor de Algemene Centrale der Openbare diensten:



Voor de Christelijke Onderwijs Centrale:



Voor het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt:





HOGESCHOOLONDERHANDELINGSCOMITE

Inhoud

1. Doel	3
2. Toepassingsgebied	3
3. Algemene omgangsvormen om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan	4
4. Verhouding medewerker – student	6
4.a. Algemeen	6
4.b. Intieme relaties	7
5. Verhouding hiërarchisch meerdere – medewerker	8
5.a. Algemeen	8
5.b. Intieme relaties	8
6. Verhouding student – student	9
6.a. Algemeen	9
7. Verhouding medewerker – medewerker	9
7.a. Algemeen	9
7.b. Intieme relaties	10
8. Melding van intieme relaties	10
9. Melding en opvolging grensoverschrijdend gedrag	10

1. Doel

Erasmushogeschool Brussel vindt het uitermate belangrijk dat elke actor binnen de hogeschoolgemeenschap respectvol handelt en behandeld wordt. De hogeschool streeft een veilige omgeving na, waarin grensoverschrijdend gedrag, agressie, geweld en intimidatie niet getolereerd worden.

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 wat correct en professioneel gedrag inhoudt is noodzakelijk.

De hogeschool hanteert voorliggende code die aangeeft wat wordt verstaan onder een correcte houding op het vlak van interpersoonlijke contacten, die aangeeft wanneer de grenzen van het toelaatbare worden overschreden en die informeert over wat iemand kan ondernemen wanneer die grensoverschrijdend gedrag meemaakt.

Het doel van voorliggende code met betrekking tot omgangsvormen is ervoor te zorgen dat iedere student en medewerker zich binnen onze hogeschool welkom, thuis, uitgedaagd én veilig voelt en dat iedereen gelijke kansen krijgt.

2. Toepassingsgebied

Deze code met betrekking tot omgangsvormen is van toepassing op alle medewerkers, studenten en leden van de hogeschool. We definiëren deze als volgt:

Medewerkers: contractuele en statutaire werknemers, gastdocenten, freelance werknemers en zelfstandigen op factuur voor onderwijs – en onderzoeksactiviteiten.

Hiërarchisch meerdere: elk lid van de hogeschool en elke medewerker met een leidinggevende functie ten opzichte van andere medewerkers waarbij deze gemachtigd is om, direct of indirect bevelen te geven aan andere medewerkers en/of deze te evalueren.

Studenten: elke persoon ingeschreven aan de hogeschool en externe studenten die voor hun opdracht ook aan de hogeschool verbonden zijn.

De hogeschool: alle bestuursorganen en entiteiten van Erasmushogeschool Brussel, waaronder de departementen, Schools of Arts en centrale diensten.

De code buigt zich over specifieke situaties maar beoogt allereerst het inperken van grensoverschrijdend gedrag in zijn totaliteit. Hieronder verstaan we:

Grensoverschrijdend gedrag: elk gedrag dat persoonlijke of algemeen geldende waarden en/of normen schendt, grenzen overschrijdt en bewust of onbewust schade toebrengt of dreigt toe te brengen aan een ander, de omgeving of zichzelf.

Het overschrijden van een persoonlijke grens, is per definitie subjectief. Enkel de betrokkene zelf kan dus oordelen of bepaalde gedragingen ongewenst of grensoverschrijdend zijn. Wel gaan we binnen onze context ook uit van enkele zaken (zie infra) die voor de hogeschool zelf algemene waarden overschrijden of normen schenden. Grensoverschrijdend gedrag omvat onder meer pesten, ongewenst seksueel gedrag, geweld, stalken en discriminatie. Deze opsomming is niet exhaustief.

Daarenboven streeft de hogeschool ernaar om ook andere actoren verbonden aan onze instelling en werking (bv. acteurs, vrijwilligers, juryleden, stagementoren, leveranciers, ...) die niet vallen onder de noemer 'werknemer' of 'student', te informeren over deze code met betrekking tot omgangsvormen.

Naast de algemene omgangsvormen tegen grensoverschrijdend gedrag die voor elke medewerker en student gelden, worden in deze code vervolgens een aantal specifieke verhoudingen verder toegelicht, meer bepaald:

- Student - medewerker
- Medewerker – hiërarchisch meerdere
- Student – student
- Medewerker – medewerker

Specifieke aandacht dient daarbij te gaan naar de verhouding tussen medewerker en student en tussen hiërarchisch meerdere en medewerker, aangezien het in deze gevallen een ongelijke machtsverhouding betreft.

3. Algemene omgangsvormen om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan

Alle medewerkers, studenten en leden van de hogeschool onthouden zich te allen tijde, op risico van sancties, van alle vormen van grensoverschrijdend gedrag (definitie: zie supra). We belichten hierbij expliciet volgende scenario's:

- **Pesten:** een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, binnen of buiten de organisatie, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, en tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een medewerker of een student wordt aangetast, dat diens betrekking in gevaar wordt gebracht 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. Deze gedragingen kunnen in het bijzonder verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie. Pesten 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.

- **Cyberpesten:** een specifieke manier van pesten via moderne informatie- en communicatietechnologieën (bv. internet, sociale media, gsm, computer).
- **Intimidatie:** het beïnvloeden van iemands gedrag door hen angst aan te jagen door te dreigen met negatieve gevolgen. Er kan onderscheid gemaakt worden tussen:
 - Fysieke intimidatie, waarbij de intimidatie plaatsvindt door lichamelijk gedrag en feitelijk handelen (dreigend naderen, vandalisme, (licht) geweld, dreigende gebaren etc.).
 - Verbale intimidatie, waarbij het dreigement impliciet of expliciet verbaal wordt overgebracht.
 - Schriftelijke intimidatie, waarbij het dreigement schriftelijk wordt overgebracht (per brief of e-mail).
- **Ongewenst seksueel gedrag:** elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. 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, etc..
- **Geweld:** elke feitelijkheid waarbij een medewerker of een student psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen. Het kan gaan over verbale agressie (vloeken, schelden, etc.), bedreigingen of fysiek geweld.
- **Stalking of belaging:** het ernstig verstoren van de rust van een persoon, terwijl men wist of had moeten weten dat zijn gedrag dit effect had kunnen veroorzaken.
- **Discriminatie:** het bewust of onbewust, uit gewoonte of omwille van vooroordelen, verschillend behandelen van mensen. Hierbij gaat het niet meer om positieve of negatieve gevoelens, maar om een effectieve handeling waarbij mensen worden bevoordeeld of benadeeld.

Naast professionele kwaliteiten en algemene en correcte omgangsvormen, dient een medewerker te beschikken over interpersoonlijke competenties. Binnen de hogeschool gaan medewerkers en studenten dan ook respectvol om met elkaar en derden.

De persoonlijkheid van iedereen wordt gerespecteerd en eenieder streeft een gelijkwaardige behandeling na van studenten en medewerkers.

Iedereen is oplettend dat het eigen gedrag door anderen als ongewenst en/of grensoverschrijdend kan worden ervaren of de schijn van (seksuele) intimidatie of machtsmisbruik kan oproepen. We bewaken dan ook niet alleen onze eigen grenzen, maar zijn attent voor deze van de ander.

4. Verhouding medewerker – student

4.a. Algemeen

De **medewerker** moet zich ervan bewust zijn dat de verhouding tussen medewerker en student een machtsverschil impliceert. Dit geldt voor medewerkers die in een beoordelingsfunctie zitten ten opzichte van de student en aldus een rechtstreeks vorm van macht hebben, maar evenzeer voor medewerkers die geen onderwijsrelatie tot de student hebben maar waarbij een schijn van indirecte macht kan ontstaan. De medewerker gaat hier integer mee om, in het bijzonder met het vertrouwen en de afhankelijkheid die deze relatie kenmerken. De medewerker mag geen misbruik maken van de ongelijke machtsverhouding.

De **medewerker** moet tijdens evaluatie- en feedbackgesprekken met studenten rekening houden met de persoonlijke integriteit van de student en houdt rekening met de dunne grens tussen opbouwende commentaar en kwetsende kritiek. Bij evaluaties hanteert de docent voorzichtigheid in het gebruik van argumenten die in relatie staan met de achtergrond van de student (bv. gender, sociale status, psychische problematiek, religie, cultuur, ...). Opmerkingen m.b.t. de achtergrond van de student mogen enkel gebruikt worden als ze een meerwaarde zijn in het onderwijskundig proces van de student. Een docent beoordeelt elke student op een gelijke wijze.

De **medewerker** handelt altijd binnen de grenzen van diens professionele rol en is zich ervan bewust dat het persoonlijke en, in veel gevallen, fysieke karakter van het (kunst)onderwijs hoge eisen stelt aan diens rolintegriteit. De medewerker houdt hier rekening mee in de benadering van en omgang met studenten. Zo gebruikt de medewerker enkel aanrakingen van een student als dit past en relevant is binnen de onderwijscontext. De medewerker benoemt op voorhand de aanraking die hij/zij/die ten opzichte van de student wil stellen, alsook het doel hiervan, en vraagt hiervoor expliciet toestemming aan de student. Deze toestemming geldt enkel voor de aanraking op dat moment voorhanden en kan op elk moment ingetrokken worden.

De **medewerker** dient vermenging van de professionele rol en andere, informele contacten met studenten te voorkomen aangezien het bestaan van niet-professionele contacten met studenten de schijn van partijdigheid kan oproepen en schadelijk kan zijn voor diens professionele rol. De medewerker is terughoudend in contacten met studenten buiten de onderwijssituatie, met inbegrip van sociale media. Contact via privé gsm of sociale media moet beperkt blijven tot dringende studie-gerelateerde zaken en enkel als beide partijen hier expliciet mee instemmen. Niemand kan ertoe verplicht worden een privé gsm-nummer te delen of iemand toe te voegen via sociale media.

De **student** erkent op diens plaats evenzeer het verschil in hiërarchie met de medewerker en staat open voor de evaluatie die de medewerker van hun leerproces opmaakt. De student gedraagt zich zowel binnen als buiten de hogeschoolgemeenschap met zin voor verantwoordelijkheid en respect voor anderen en de omgeving.

De **student** houdt tijdens evaluatie- en feedbackgesprekken rekening met de persoonlijke integriteit van de docent en houdt rekening met de dunne grens tussen opbouwende commentaar en kwetsende opmerkingen. De student maakt duidelijk wanneer een grens overschreden werd.

De **student** gebruikt enkel aanrakingen met een docent als dit past en relevant is binnen de onderwijscontext. De student benoemt op voorhand voor de docent de aanraking die hij/zij/die wil stellen en vraagt hiervoor expliciet toestemming aan de docent. Deze toestemming geldt enkel voor de aanraking op dat moment voorhanden en kan op elk moment ingetrokken worden.

De communicatie tussen medewerkers en de student verloopt principieel via het EhB e-mailadres dat aan de student werd toegewezen. De student consulteert regelmatig het EhB e-mailadres, of schakelt dit door naar een persoonlijk e-mailadres. De student dient meldingen in het digitaal leerplatform Canvas zo in te stellen dat men tijdig op de hoogte is van officiële berichten. Als de docent communicatie uitstuurt naar studenten via het digitale leerplatform Canvas, wordt verondersteld dat de student hier kennis van genomen heeft. Communicatie via andere kanalen wordt ontmoedigd. Ook hier wijzen we erop dat *contact via privé gsm of sociale media wordt beperkt tot dringende studie-gerelateerde zaken en enkel als beide partijen hier expliciet mee instemmen.*

4.b. Intieme relaties

Ondanks het in acht nemen van alle voorschriften zoals hierboven omschreven, kan het voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat tussen een medewerker en een student. We benadrukken hierbij dat het dient te gaan over vrijwillige relaties waarbij geen sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie, chantage, of misbruik van (machts-)posities. Indien dit niet het geval is en één van beide partijen de relatie niet als volledig vrijwillig ervaart, is er per definitie sprake van grensoverschrijdend gedrag.

Het aangaan van een intieme relatie tussen medewerker en student wordt ten zeerste afgeraden, ook al gaat het op het eerste gezicht over een vrijwillige relatie zonder dwang of misbruik van een machtspositie.

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.

Als er toch een intieme relatie wordt aangegaan, moeten bepaalde maatregelen genomen worden om de hiërarchische (en, indien mogelijk, pedagogische) relatie te verbreken. Dit 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 indien mogelijk ook de lesopdracht tegenover de betrokken student onttrokken aan de betrokken medewerker zowel tijdens als na een eventuele verbreking van de relatie. Indien vereist kunnen nog verdere maatregelen genomen worden om de veiligheid van alle betrokkenen, ook in de toekomst, te garanderen.

Om dit te bewerkstelligen geldt er een meldingsplicht voor de betrokken medewerker en een meldingsrecht voor de betrokken student. Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen. Van beide partijen wordt verwacht dat zij zich binnen de hogeschool discreet gedragen en hun relatie niet onnodig etaleren. Dit laatste om te voorkomen dat anderen zich ongemakkelijk zouden voelen in hun nabijheid of dat er een schijn van vooringenomenheid zou ontstaan.

5. Verhouding hiërarchisch meerdere – medewerker

5.a. Algemeen

De **hiërarchisch meerdere** moet zich ervan bewust zijn dat de verhouding tussen een medewerker en zichzelf een machtsverschil impliceert. Dit geldt voor hiërarchisch meerderen die in een beoordelingsfunctie zitten ten opzichte van de medewerker en aldus een rechtstreeks vorm van macht hebben, maar evenzeer voor medewerkers die geen beoordelingsfunctie tot de ander hebben maar waarbij een schijn van indirecte macht kan ontstaan, bv. een leidinggevende van een andere dienst. Hetzelfde bewustzijn is vereist bij de medewerker. Beiden gaan hier integer mee om, in het bijzonder met het vertrouwen en de afhankelijkheid die deze relatie kenmerken. De medewerkers maken geen misbruik van de ongelijke machtsverhouding.

Als er sprake is van een beoordelingsfunctie, moet de **hiërarchisch meerdere** tijdens contacten met medewerkers rekening houden met de persoonlijke integriteit van de medewerker en met de dunne grens tussen opbouwende commentaar en kwetsende kritiek. Bij evaluaties weerhoudt de leidinggevende zich van het gebruik van argumenten die in relatie staan met de achtergrond van de medewerker (bv. gender, sociale status, psychische problematiek, religie, cultuur, ...). Een leidinggevende beoordeelt al diens medewerkers op een gelijke wijze. Ook buiten de context van beoordelingen, weerhouden hiërarchisch meerderen zich van kwetsende kritiek aan medewerkers.

Een **hiërarchisch meerdere** dient altijd te handelen binnen de grenzen van diens professionele rol. De hiërarchisch meerdere moet gedragingen en situaties vermijden die hiermee op gespannen voet kunnen staan. De hiërarchisch meerdere dient vermenging van zijn professionele rol met andere, informele contacten met medewerkers te voorkomen aangezien het bestaan van niet-professionele contacten met medewerkers de schijn van partijdigheid kunnen oproepen en schadelijk kunnen zijn voor zijn/haar/hun professionele rol. Een hiërarchisch meerdere moet terughoudend zijn in contacten met medewerkers buiten de werkcontext, met inbegrip van sociale media. Contact via privé-gsm of sociale media moet beperkt blijven tot dringende zaken. Niemand kan ertoe verplicht worden zijn/haar/hun privé gsm-nummer te delen. Contact tussen medewerkers en hiërarchisch meerderen verloopt, net zoals alle contacten met andere medewerkers, via de kanalen van de hogeschool (Outlook, MS Teams, werktelefoon, ...).

5.b. Intieme relaties

Het kan in een werkcontext voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat tussen een medewerker en een hiërarchisch meerdere. We benadrukken dat het hier dient te gaan over vrijwillige relaties waarbij geen sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie, chantage, of misbruik van (machts-)posities. Indien dit niet het geval is en één van beide partijen de relatie niet als volledig vrijwillig ervaart, is er per definitie sprake van grensoverschrijdend gedrag.

Het aangaan van een intieme relatie op het werk wordt afgeraden, ook al gaat het op het eerste gezicht over een vrijwillige relatie zonder dwang of misbruik van een machtspositie.

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.

Als er toch een intieme relatie wordt aangegaan, moeten bepaalde maatregelen genomen worden om de hiërarchische relatie te verbreken. Dit is noodzakelijk om te bewerkstelligen dat beide partners ten tijde van de maatregel en in de toekomst in een veilige situatie hun werk kunnen voortzetten. Ten minste wordt de beoordelingstaak onttrokken aan de hiërarchisch medewerker zowel tijdens als na een eventuele verbreking van de relatie. Indien vereist kunnen nog verdere maatregelen genomen worden om de veiligheid van alle betrokkenen, ook in de toekomst, te garanderen.

Om dit te bewerkstelligen geldt er een meldingsplicht voor beide partijen. Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen. Van beide partijen wordt verwacht dat zij zich binnen de hogeschool discreet gedragen en hun relatie niet onnodig etaleren. Dit laatste om te voorkomen dat anderen zich ongemakkelijk zouden voelen in hun nabijheid of dat er een schijn van vooringenomenheid zou ontstaan.

6. Verhouding student – student

6.a. Algemeen

Studenten houden zich ten opzichte van elkaar te allen tijde aan de algemene omgangsregels die in deze code zijn opgenomen.

Studenten maken onderling enkel gebruik van aanrakingen indien dit passend en relevant is binnen de onderwijscontext. De studenten benoemen op voorhand de aanrakingen die zij willen stellen en vragen hiervoor toestemming aan elkaar. Deze toestemming geldt enkel voor de aanraking op dat moment voorhanden en kan op elk moment ingetrokken worden.

Bij groepswerken wordt er zoveel als mogelijk gewerkt met de tools die ter beschikking gesteld worden door de hogeschool. Het kan voorvallen dat hiervoor met andere kanalen gewerkt wordt maar studenten kunnen niet verplicht worden hun privé-kanalen te gebruiken voor deze doeleinden en dienen de wens van een medestudent om private gegevens niet te delen te respecteren.

7. Verhouding medewerker – medewerker

7.a. Algemeen

Medewerkers houden zich ten opzichte van elkaar te allen tijde aan de algemene omgangsregels die in deze code zijn opgenomen.

Medewerkers zijn terughoudend in contacten met andere medewerkers buiten de werkcontext, met inbegrip van sociale media. Niemand kan ertoe verplicht worden zijn/haar/hun privé gsm-nummer te delen. Contacten tussen medewerkers verlopen via de kanalen van de hogeschool (Outlook, MS Teams, werktelefoon, ...).

7.b. Intieme relaties

Het kan in een werkcontext steeds voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat tussen medewerkers. We benadrukken hierbij dat het hier dient te gaan over vrijwillige relaties waarbij geen sprake is van dwang, (seksuele) intimidatie, chantage, of misbruik van (machts-)posities. Indien dit niet het geval is en één van beide partijen de relatie niet als volledig vrijwillig ervaart, is er per definitie sprake van grensoverschrijdend gedrag.

Het aangaan van een intieme relatie op het werk wordt afgeraden, ook al gaat het op het eerste gezicht over een vrijwillige relatie zonder dwang of misbruik van een machtspositie. Betrokkenen moeten zich bewust zijn van de mogelijke consequenties en kwetsbaarheden. Het samenvallen van een professionele en een niet-professionele relatie kan leiden tot negatieve repercussies in toekomstige situaties die bij het aangaan van de relatie nog niet zijn te overzien.

Om de nodige begeleiding hierin te kunnen voorzien, geldt er een meldingsplicht voor beide medewerkers. Wat passende maatregelen zijn, kan per geval verschillen. Van beide partijen wordt verwacht dat zij zich binnen de hogeschool discreet gedragen en hun relatie niet onnodig etaleren. Dit laatste om te voorkomen dat anderen zich ongemakkelijk zouden voelen in hun nabijheid of dat er een schijn van vooringenomenheid zou ontstaan.

8. Melding van intieme relaties

Medewerkers melden dit bij een centrale vertrouwenspersoon.

De studenten melden dit bij de vertrouwenspersoon.

9. Melding en opvolging grensoverschrijdend gedrag

Intern

Zowel studenten, medewerkers als leden van de hogeschool kunnen binnen de hogeschool overtredingen op deze code melden bij een centrale vertrouwenspersoon die een eerste opvang voorziet en, zo gewenst, een bemiddelende rol opneemt. Studenten kunnen eveneens terecht bij de ombudspersoon van hun opleiding. De contactgegevens van de vertrouwenspersonen en ombudspersonen zijn terug te vinden in de bijlage.

Indien sanctionering zich opdringt bij statutaire medewerkers, 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. 290: Wijziging van het Tuchtreglement
- HOC-protocol nr. 275: Tuchtreglement

Studenten

- Algemene Rechtspositieregeling: art. 10, 11 rol van de ombudspersoon
- Algemene Rechtspositieregeling: hoofdstuk 7.1 Code met betrekking tot omgangsvormen

- Algemene Rechtspositieregeling: hoofdstuk 7.2 Tuchtprocedure

Extern

Studenten, medewerkers en leden van de hogeschool kunnen overtredingen eveneens melden bij instanties die niet verbonden zijn aan de hogeschool.

- ~~de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst~~ **het Vlaams Mensenrechteninstituut**: voor studenten, medewerkers en leden van de hogeschool
- Idewe via psychosociale.brussel@idewe.be: voor medewerkers

Werd je slachtoffer van een strafbaar feit? Dan raden we je aan een klacht neer te leggen bij de politie, waarna er een proces-verbaal opgemaakt wordt.

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

Vertrouwenspersonen studenten:

- De ombudspersoon van je opleiding (link met overzicht van ombudsen per departement)
- Centrale vertrouwenspersonen EhB:
 - o Annemie De Rouck (annemie.de.rouck@ehb.be)
 - o Joeri Van den Brande (plaatsvervangend) (joeri.van.den.brande@ehb.be)
 - o Of via meldpuntstudent@ehb.be

Ombudspersonen studenten

<https://www.erasmushogeschool.be/nl/begeleiden/begeleiding-tijdens-je-studie/ombuds>

Vertrouwenspersoon medewerkers:

<https://ehb.sharepoint.com/sites/IP-EhB-vertrouwenspersonen>