

RITCS

SCHOOL OF ARTS

Code m.b.t.omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel

A grid of horizontal lines for writing, consisting of 15 rows and 10 columns of dashed lines. A small, light-colored rectangular box is positioned in the 11th row, 8th column.

CODE M.B.T. ONGANGSVORMEN ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL

■ I. 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. Specifiek wordt ingegaan op de professionele eisen eigen aan het docentschap.

■ II. TOEPASSINGSGEBIED

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

Onder 'de medewerkers' wordt verstaan:

- Werknemers in vast of tijdelijk dienstverband, gastdocenten en freelance medewerkers.
- werknemers die professionele contacten met studenten hebben
- onderwijsondersteunend personeel en algemeen ondersteunend personeel

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

■ III. RESPECTVOLLE ONGANG IN EEN SOCIAAL VEILIGE SCHOOLCULTUUR

Binnen de hogeschool gaan personeelsleden en studenten respectvol om met elkaar en met de school als organisatie. Ze 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.

■ IV. PROFESSIONELE HOUDING DOCENTSCHAP

Naast vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische kwaliteiten dient een docent te beschikken over interpersoonlijke competenties.

Een goede docent gaat op een professionele manier met studenten om en is te allen tijde gericht op de ontwikkeling van de student. Hij/zij weet door middel van inspirerende en uitdagende opdrachten de studenten te stimuleren en te motiveren. Hij/zij respecteert de persoonlijkheid van de studenten en garandeert een gelijke behandeling, ongeacht hun verschillende achtergronden. Hij/zij is zich ervan bewust dat de verhouding tussen docent 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.

De docent 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 Code m.b.t. omgangsvormen Erasmushogeschool Brussel 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 de schijn van partijdigheid kunnen oproepen en schadelijk kunnen zijn voor zijn/haar professionele rol als docent en beoordelaar/examinator. De docent is in het algemeen terughoudend in contacten met studenten buiten de onderwijssituatie, met inbegrip van sociale media.

De docent 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.

■ V. INTIEME RELATIES BINNEN WERK- OF STUDIE

Ondanks het in acht nemen van alle terughoudendheid zoals hierboven omschreven, kan het voorkomen dat er een intieme relatie ontstaat tussen een medewerker/docent en een student. 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 werknemer/docent en een student geldt de meldplicht voor de medewerker/docent. 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, met name de student bij een relatie tussen een medewerker/docent en een student. De maatregelen worden vastgesteld door de directie in overleg met het opleidingshoofd en betrokken docent/student

■ VI. GRENDOVERSCHRIJDEND 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 1 iemand niet acceptabel is, wel aanvaardbaar is voor anderen. Grensoverschrijdend gedrag omvat: pesten, ongewenst seksueel gedrag, geweld en stalken.

- **Pesten:** onrechtmatig gedrag met als doel of gevolg de persoonlijkheid, waardigheid of integriteit van de student aan te tasten of een vijandige of kwetsende omgeving te creëren. Pestgedrag kan zich uiten in woorden, gebaren of handelingen, die gedurende een bepaalde tijd plaats hebben. Het kan gaan om systematisch roddelen, verspreiden van beledigende inhoud via sociale media of sociaal isoleren van een medestudent, maar het mag niet verward worden met een wederzijds conflict of vriendschappelijke plagerijen.

- **Ongewenst seksueel gedrag:** elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie met als doel of gevolg de waardigheid van 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:** het psychisch of fysiek lastigvallen, aanvallen, bedreigen of stalken van studenten. Het kan gaan over verbale agressie (vloeken, schelden), bedreigingen of fysiek geweld.

■ VII. 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. 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).
- HOC protocol nr. 198 wijziging tuchtreglement
- HOC protocol nr. 018 tuchtregeling en maatregelen van orde

Studenten

- Algemeen onderwijsreglement: art. 97 Ombudswerking
- Algemeen onderwijsreglement: art. 104 Gedragscode
- Algemeen onderwijsreglement: art. 105-112 Tuchtprocedure.