



## 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. 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 duidelijk en helder 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;
- personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag ervaren bij studenten;
- studenten of personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag vaststellen;
- studenten of personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag stellen.

Voor wie is dit kader niet van toepassing?

Voor personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag ervaren door andere personeelsleden. In dit geval is er 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). Deze procedure is te vinden op het intranet onder de rubriek Personeel en maakt deel uit van het arbeidsreglement van HOGENT.

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.

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))

Dit 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. pesterij, 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

haatmisdriven 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/dat grensoverschrijdend gedrag ervaart en dit meldt aan de ombudspersoon, een studie- en trajectbegeleider, docent, coördinator of een ander personeelslid.

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

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

*Ombudspersoon:* personeelslid dat bevoegd is om op een neutrale, onafhankelijke en discrete manier een melding rond grensoverschrijdend gedrag op te volgen.

### **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

dinsdag 19 januari 2021

4

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 echter om het verhaal ook kenbaar te maken bij de daarvoor bevoegde instanties. De toehoorder aan wie de ervaring wordt toevertrouwd, kan dit ook aanmoedigen en ondersteunen.

### 3.3. Meld het bij de bevoegde instanties

Studenten die grensoverschrijdend gedrag ervaren door andere studenten of personeelsleden, en personeelsleden die grensoverschrijdend gedrag ervaren door studenten, kunnen op elk moment bij de ombudspersonen van KASK & Conservatorium terecht (zie 4.).

Indien gewenst, kan de persoon die grensoverschrijdend gedrag ervaart, ook meteen bij een andere hulpverlener terecht, zoals de Studentenvoorzieningen van HOGENT (STUVO).

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

Bij grensoverschrijdend gedrag tussen personeelsleden, richt het personeelslid zich tot de vertrouwenspersoon van HOGENT (Mirjam Vermeulen / [mirjam.vermeulen@HOGENT.be](mailto: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.

#### **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 ombudspersoon. De getuige kan eventueel ook meegaan naar de afspraak met de ombudspersoon. In het geval je als

getuige zelf van slag bent door de situatie, is er altijd de optie om ook afzonderlijk een afspraak met de ombudspersoon te maken.

#### **Wat met grensoverschrijdend gedrag van externen, maar in een schoolgerelateerde context?**

Het is mogelijk dat een student of personeelslid grensoverschrijdend gedrag ervaart door een persoon die niet rechtstreeks verbonden is aan KASK & Conservatorium, maar dat wel binnen een schoolgerelateerde context plaatsvindt (bvb. op een stage of tijdens een extra-murosactiviteit). In dit geval moedigen wij ook een melding aan (zie 3. en 4.).

## **4. MELDING BIJ DE OMBUDSPERSOON**

Elke persoon die grensoverschrijdend gedrag ervaart, kan zich tot de ombudspersoon richten voor een vertrouwelijk gesprek. Contactname gebeurt via e-mail, telefoon of Teams. De ombudspersoon 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). In de toekomst kunnen de ombudspersonen ook vaste consultatiemomenten organiseren.

In KASK & Conservatorium zijn er twee ombudspersonen:

- 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 ombudspersoon)

- 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 ombudspersoon)

### 4.1. Het mandaat van de ombudspersoon

De ombudspersoon heeft het mandaat tot **discretieplicht**. Dat is de verplichting om informatie in vertrouwen te behandelen en niet aan om het even wie vrij te geven, tenzij het gaat om zware strafbare daden. Er wordt met de grootste zorg omgegaan met gegevens. Gesprekken met de ombudspersoon gebeuren in vertrouwen.

De ombudspersoon 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 ombudspersoon werkt met **meerzijdige partijdigheid**. Dat wil zeggen dat de ombudspersoon 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 ombudspersoon zich op een of andere manier betrokken voelt, verwijst die de melder door naar de andere ombudspersoon.

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

De ombudspersoon luistert naar de melder zonder te oordelen. Op die manier probeert de ombudspersoon 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 ombudspersoon hoe het best met de melding kan worden omgegaan. Daarbij geeft de ombudspersoon tips en adviezen, en informeert hij/zij over de mogelijke volgende stappen of doorverwijzing (zie 4.3).

Indien de melder dit wenst, mag 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 tuchtprocedure (zie 5.).

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

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

*2. De ombudspersoon organiseert op vraag van of met goedkeuring van de melder, een bemiddeling tussen melder en de andere rechtstreeks betrokken persoon met als doel tot een verzoening of tot werkbare afspraken te komen.*

De bemiddeling bestaat uit aparte gesprekken met beiden of een gemeenschappelijk gesprek. De bemiddeling gebeurt altijd met akkoord van alle partijen (de melder en de andere rechtstreeks betrokken persoon).

*3. De ombudspersoon 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 ombudspersoon 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.

**Wat met strafbare feiten?**

Grensoverschrijdend gedrag dat strafbaar is, moet gemeld worden bij de autoriteiten. Indien gewenst, kan de ombudspersoon de melder hierin begeleiden. Ook kan vanuit de school nazorg voorzien worden, in de vorm van herstelgerichte gesprekken.

**Kan je grensoverschrijdend gedrag anoniem melden?**

Hoewel het idee om grensoverschrijdend gedrag te melden, ongemak of angst kan oproepen, raadt de school de melder af om zijn/haar verhaal anoniem te doen. De reden hiervoor is dat meldingen uit anonieme bronnen moeilijk op te volgen zijn; er is weinig materiaal om mee aan de slag te gaan en minder kans op constructieve dialoog.

Het valt nogmaals te benadrukken dat een gesprek bij de ombudspersoon vertrouwelijk is en dat de informatie die gegeven wordt enkel met toestemming van de melder wordt gedeeld aan andere partijen.

**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 ombudspersoon mogelijk.

## 5. TUCHTPROCEDURE

Als de hierboven beschreven tussentijdse oplossingen niet naar een oplossing leiden en/of als het gemelde gedrag sanctioneerbaar is, kan de decaan een tuchtonderzoek opstarten. Dit kan leiden tot een tuchtprocedure en tuchtsancties. Ook hier kan de ombudspersoon een ondersteunende rol spelen.

*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.*

*Indien de student grensoverschrijdend gedrag ervaart door een personeelslid, is de tuchtprocedure voor Personeel van toepassing. Het reglement is te vinden op de website van KASK & Conservatorium en op Chamilo.*

*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.*

## 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.

Als er toch 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. Als een relatie toch voorkomt binnen een hiërarchische situatie of binnen dezelfde onderwijssituatie (vb. iemand die als docent lesgeeft aan een student en deze ook evalueert), moeten het personeelslid en de student zich bewust zijn van alle kwetsbaarheden die hiermee samenhangen. Hoewel een relatie tussen een lesgever en student niet per definitie problematisch is, bestaat een groter risico dat de private levenssfeer de pedagogische situatie verstoort.

In een onderwijscontext evalueert de lesgever daarenboven de student. Dit kan onder andere leiden tot (de indruk van) partijdigheid. Ook als het gelijkheidsbeginsel niet wordt geschonden, kan de indruk dat dit wel zo zou zijn de onderwijssituatie verstoren met mogelijk negatieve gevolgen voor de individuele student, het collectieve leerproces of de lesgever. In die zin verwijzen we naar artikel 48 van het onderwijs- en examenreglement 20-21 waarin het volgende staat: “

*Als de examinerator verhinderd is of om persoonlijke redenen niet kan examineren, zal de decaan een andere lesgever aanstellen als examinerator. De examinerator 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 overzicht:

Audiovisuele kunsten	Eveline Steenhout	09 243 30 30
Beeldende kunsten	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
Curatorial Studies	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
Digital Storytelling	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
Drama	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
Educatieve master muziek	Karen Van Petegem	09 243 36 17
Educatieve master drama	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
Educatieve master audiovisuele kunsten	Eveline Steenhout	09 243 30 30
Educatieve master beeldende kunsten	Annelies Vlaeminck	09 243 36 18
European Postgraduate in Arts and Sound	Eveline Steenhout	09 243 30 30
Interieurvormgeving	Annelies Carbonnelle	09 243 36 16
Landschaps- en tuinarchitectuur	Eveline Steenhout	09 243 30 30
Landschapontwikkeling	Eveline Steenhout	09 243 30 30

*Ombudspersonen*

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.

*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 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

**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](http://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@bems-gent.be](mailto:starttotalk@bems-gent.be)  
<https://bems-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 ombudspersonen 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