

Opgesteld door een gemengde werkgroep van studenten en personeelsleden, en sinds de start van het academiejaar 2019-2020 onder de aandacht gebracht via de startdagen, de academische raad en het hogeschoolonderhandelingscomité.
Formeel herbevestigd door het bestuursorgaan van 23 juni 2021.

Iedereen die bij LUCA studeert, werkt of op bezoek komt, moet zich veilig en comfortabel kunnen voelen. We beschouwen diversiteit niet alleen als een realiteit, maar ook als een troef voor onze gemeenschap.

Daarbij willen we als hogeschool een omgeving creëren waar geen ruimte is voor grensoverschrijdend gedrag zoals pesten, discriminatie, geweld en seksueel ongewenst gedrag.

We verwachten dat studenten en personeel respectvol met elkaar omgaan.

We doen niets wat iemand anders als een bedreiging voor zijn waardigheid ervaart.

We durven aangeven waar onze grenzen liggen.

We zijn in staat om risico's respectvol te bespreken.

Onze leidinggevenden en docenten zijn zich bewust van hun voorbeeldfunctie.

In risicovolle lessituaties met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag bespreken de betrokken docenten en studenten vooraf zeer grondig wat de grenzen voor alle betrokkenen zijn.

We nemen elke melding of elk incident ernstig en geven er gevolg aan.

Wanneer we getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag of we hebben er weet van, dan kijken we niet weg, maar proberen we dat gedrag te stoppen en we melden ons aan als getuige. LUCA zet hiervoor een meldpunt op.

Indien we als leidinggevende een melding over grensoverschrijdend gedrag ontvangen behandelen we dat met de grootst mogelijke integriteit en met respect voor de privacy van alle betrokkenen.

Toelichting

Iedereen die bij LUCA studeert werkt of op bezoek komt, moet zich veilig en goed kunnen voelen. We verwachten dat studenten en personeel respectvol met elkaar omgaan.

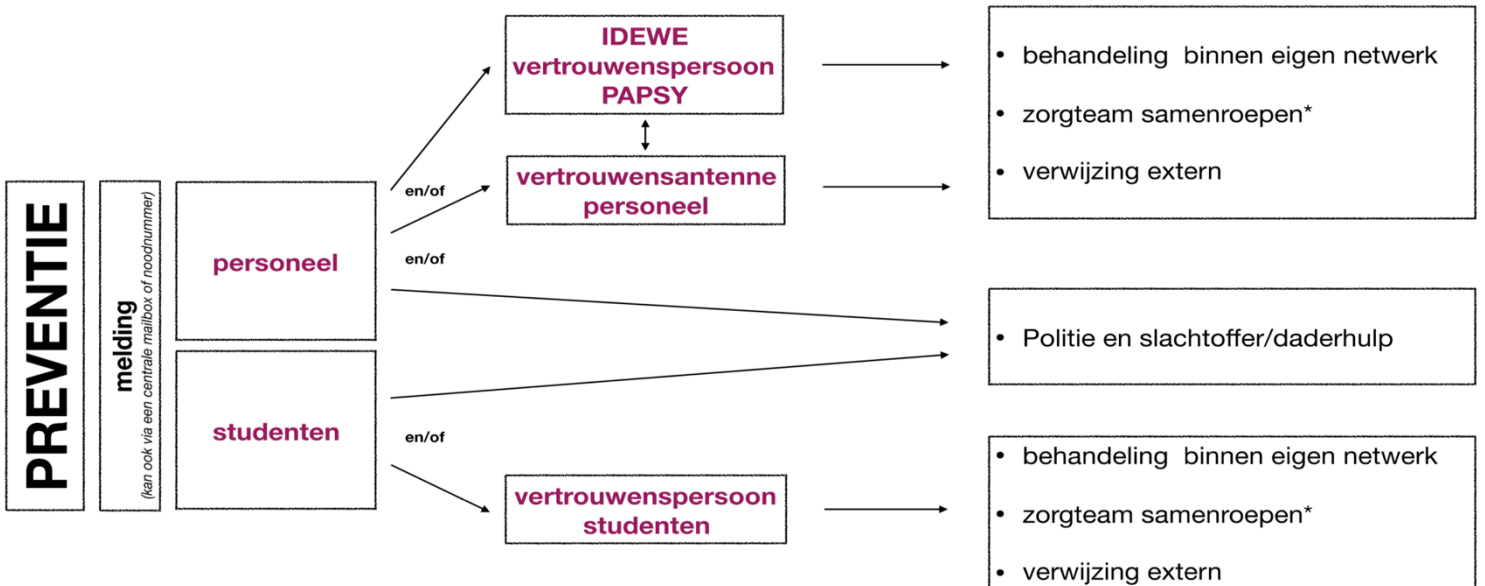
Daarbij willen we als hogeschool een veilige omgeving creëren waar grensoverschrijdend gedrag niet wordt getolereerd. We streven ernaar dat studenten en personeel de risico's kunnen inschatten en bespreekbaar maken.

Indien iemand toch grensoverschrijdend gedrag ervaart of er getuige van is, willen we samen op zoek gaan naar een oplossing en indien nodig maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat het gedrag stopt.

Dat betekent dat...

- ... iedereen die bij Luca studeert, werkt of op bezoek komt, zich veilig en comfortabel moet kunnen voelen. We verwachten dat geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag geaccepteerd wordt.
- ... de organisatie er op (in)gericht is om dergelijk gedrag te voorkomen, adequaat aan te pakken en te veranderen.
- ... eenieder die grensoverschrijdend gedrag vaststelt, de plicht heeft om op gepaste wijze actie te ondernemen, met als doelstelling om de veiligheid van de hogeschool te garanderen en de privacy van alle betrokkenen te bewaken.
- ... elk slachtoffer zich gehoord, gezien en geholpen moet weten.
- ... iedereen zich hulpvaardig moet opstellen en gedragen.
- ... elke kwestie m.b.t. grensoverschrijdend gedrag zorgvuldig wordt onderzocht en aangepakt, met respect voor alle betrokkenen • studenten en personeel respectvol met elkaar omgaan.
- ... preventie belangrijk is, onder meer via communicatie, professionalisering van medewerkers...
- ... wij dezelfde vormen van respect ook buiten de hogeschoolcontext verwachten.
- ... de werkvormen in de ECTS-fiches duidelijk omschreven worden. Als een werkvorm in de ECTS-fiche opgenomen wordt moet altijd de afweging gemaakt worden of dat essentieel is in functie van de te verwerven competentie met betrekking tot de latere jobinvulling.
- ... de gedragscode ook in de toelatingsproef aan bod moet komen.
- ... als iemand het moeilijk heeft met een bepaalde werkvorm:
 1. moet dat bespreekbaar gemaakt worden.
 2. maar kan die werkvorm niet zomaar van de tafel geveegd worden. Aanpassingen zijn mogelijk, maar de bespreekbaarheid primeert. Niemand kan een veto stellen.

Procedure bij grensoverschrijdend gedrag



* Het zorgteam wordt op basis van de noden van de melding samengesteld in overleg met de melder. Er wordt rekening gehouden met de vertrouwelijke behandeling en/of met het beroepsgeheim(**) (IDEWE). Bij complexe situaties waarbij corrigerende maatregelen vereist zijn is het noodzakelijk de algemeen directeur te betrekken. De leidinggevende, de arbeidsarts, een psycholoog,... Wie eerder gecontacteerd werd kan deelnemen.

** Bij het beroepsgeheim wordt een zwijgplicht gekoppeld aan een (noodzakelijke) vertrouwensrelatie. Het principe van de bescherming van dat vertrouwen geldt ten aanzien van één ieder (de hele maatschappij). Bij discretieplicht geldt de verplichting tot discretie en zorgvuldige omgang met gegevens vooral "buiten de muren" van de onderneming of de dienst. Anders dan bij het beroepsgeheim geldt de discretie niet ten aanzien van de rechter. Iemand met beroepsgeheim heeft voor de rechter zwijgrecht, iemand met discretieplicht heeft een spreekplicht.