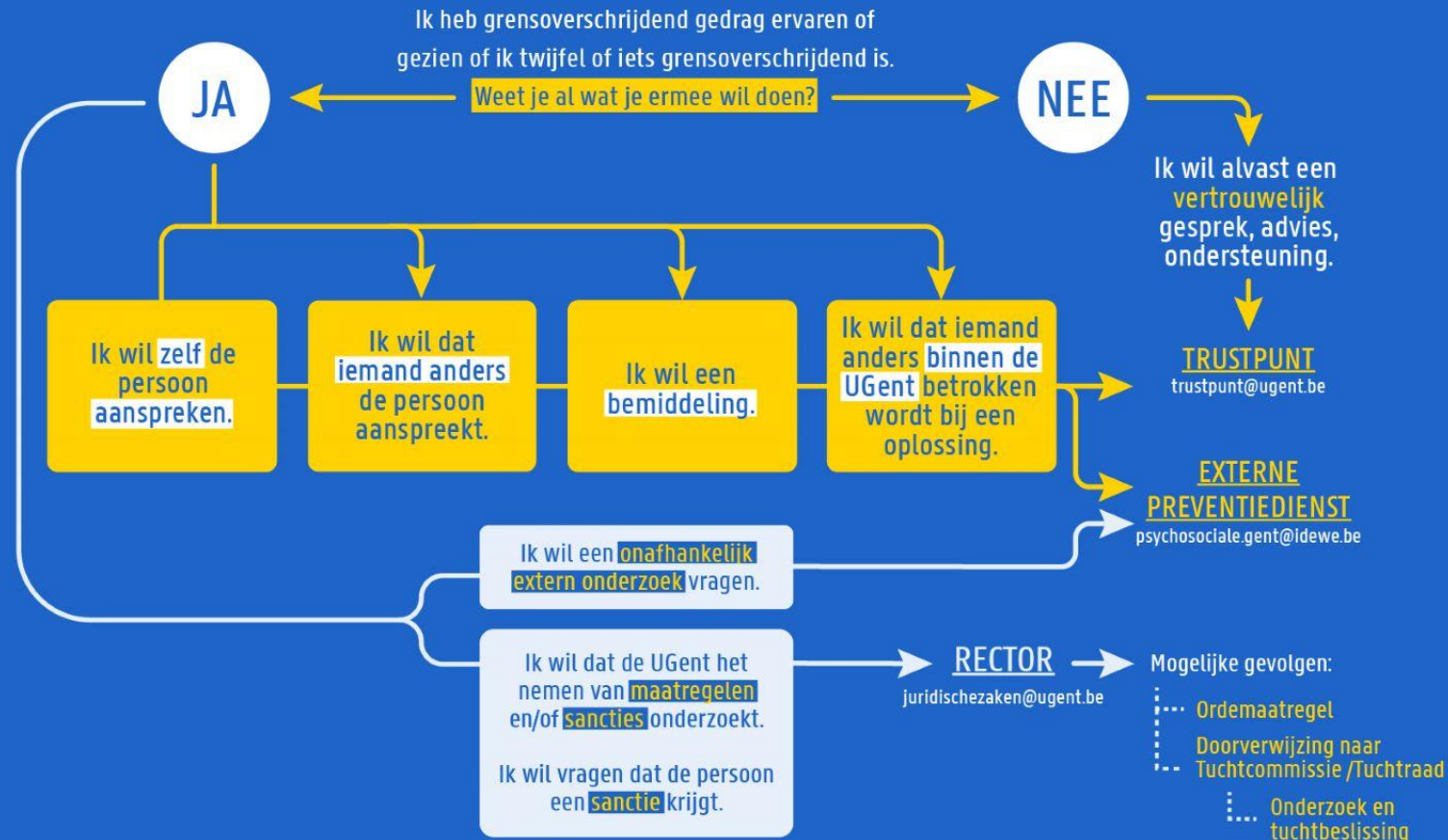


Studiedag FOD WASO  
7 maart 2023

# MELDPUNT GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG VOOR PERSONEEL

Aan de Universiteit Gent gaan we respectvol met elkaar om.



## BELANGRIJK:

lees deze wegwijzer altijd samen met de info die je vindt op het intranet. Soms zijn meerdere opties mogelijk of kunnen opties elkaar opvolgen.



Dringende hulp nodig binnen de UGent? Bel het permanentiecentrum op 09 264 88 88.

Je kan bij strafbare feiten ook aangifte doen bij de politie.

# Waar kan ik GOG melden?

- Collega (Active Bystander Training)
- Leidinggevende (LG)
- Preventie-adviseur / Arbeidsgeneesheer (VP - PA/AG)
- Vertrouwenspersonen (Trustpunt) (VP)
- Interne/ Externe Preventie-adviseur (IDEWE)
- Vakbond
- Politie/ arbeidsauditeur/ onderzoeksrechter
- Rector
- Rechter (BW art 1724 – 1737 Bemiddeling)
- Juridische zaken (sanctie)
- Regeringscommissaris
- Externe organisaties: Zorgcentrum na seksueel geweld
- Toezicht Welzijn op het Werk
- GOG door een derde/ externe: Permanentiecentrum

# Gedragcodes/ Verklaringen/ reglementen/ Wetten van toepassing binnen de UGent.

- Gedragscode belangenconflicten (selecties)
- Gedragscode inzaken grensoverschrijdend gedrag
- Opdrachtverklaring
- Non-discriminatieverklaring
  
- De rol en de verantwoordelijkheden van de hiërarchische lijn
- Arbeidsreglement
- Tuchtreglement voor Personeel
  
- Deontologische code voor de Vlaamse Overheid
- Welzijnswet (4/8/1996)

Nog geen Klokkenluidersregeling voor de UGent

# Bijstand Vakbond

- Advies en doorverwijzing
- Opvolging
- Controle psychosociaal beleid CPBW (JAP, GPP, RA, ...)
- Vragen om specifieke risicoanalyse (5 A's)
- (Juridische) Bijstand (Arbeidsrechtbank, Burgerlijke rechtbank, Raad van State, ...)
- Contact opnemen met TWW

# Casus 1

## **Probleemstelling:**

Vrouwelijke professor wordt gepest door mannelijke collega's professoren.

De betrokkene in kwestie wordt verhinderd te bevorderen door het geven van een negatieve evaluatie en wordt verhinderd deel te nemen aan commissies en overleg binnen de faculteit.

Er wordt de professor vriendelijk gevraagd zich niet verder op te dringen of een carrière/ ambitie na te streven.

# Genomen stappen

- Decaan van de faculteit (LG)/ VP (intern en extern)/ Rector/ Vakbond/ RA extern/ Formele klacht bij externe PA = geen verbetering van de situatie
- Opstart juridische procedure voor de rechtbank inzake pesterijen
- Juridische procedure succesvol
- In ere hersteld na uitspraak rechter
- Gevolg op de werkvloer: ondanks de rechtzetting van de negatieve evaluatie en hernieuwde toegang tot verschillende overlegorganen ging betrokkene er fysiek onderdoor met lange ziekteperiode tot gevolg. De volledige procedure sleepte 3 jaar aan. Het vertrouwen in de collega's en instelling is weg.

# Casus 2

## **Probleemstelling:**

Verschillende jaren van pesterijen van een medewerker, intimidatie, machtsmisbruik, ... resulteren in SGOG

Dossier is nog lopende, nog geen eindconclusie/ oplossing (8 jaar na begin problemen)

Aanranding wordt pas 2 jaar na de feiten gemeld.



# Genomen stappen

- VP, decaan, IDEWE, Vakbond, IDEWE, rector = geen resultaat
- Formele klacht nav SGOG bij externe PA IDEWE (lopende)
- Dader blijft ondertussen werken, geen ordemaatregelen, ook niet na melding bij de rector = men wacht het resultaat van het onderzoek/RA af. Slachtoffer werkt in de onmiddellijke omgeving van dader.
- Men 'kent' betrokkene, men aanvaardt het slechte gedrag, uitzweten
- Gespannen situatie blijft zich verderzetten = geen wijzigingen op de werkvloer omtrent taken, aansturing, ...
- Betrokkene is op zichzelf aangewezen om te overleven

# Casus 3

## **Probleemstelling:**

Professor en bursalen krijgen geen toegang tot apparaten of gebouw om onderzoek te doen. Een collega professor wil niet dat iemand soortgelijk onderzoek doet. De bursalen die het onderzoek uitvoeren worden op alle mogelijke manieren belemmerd in hun werk.

Pesterijen/ uitsluiting/ sabotage, ...

Bursalen zijn het slachtoffer van een conflict die boven hen wordt uitgevochten.

# Genomen stappen

- Vakgroepvoorzitter/ decaan/ VP/ Vakbond/ RA externe PA/ DPO/ Pers
- Gevolg op de werkvloer: Professor krijgt een alternatieve werkplek en wordt aan een andere vakgroep toegewezen. Bursalen blijven ter plekke waar ze hun werkzaamheden moeten uitvoeren. Er worden concrete afspraken gemaakt over het gebruik van de onderzoeksinfrastructuren en de toegang kan niet langer ontzegd worden tot de betrokken toestellen/ ruimtes.
- Gevolg op de werkvloer: veel reputatieschade voor de betrokken professor, bursalen zitten tussen twee vuren, onderzoeksperiode moet verlengd worden omwille van de moeilijke samenwerking, werksfeer blijft moeilijk tot het einde van het doctoraat

# Genomen stappen

- Betrokken bursalen verlieten ondertussen de instelling, professor in kwestie zocht een andere invulling voor zijn kerntaak dienstverlening om verdere nieuwe conflicten te vermijden
- Dader zit nog steeds waar ze zat en is geslaagd in haar persoonlijke missie, concurrentie uitschakelen.
- Slachtoffer is aan zijn lot overgelaten, moet zelf naar oplossingen zoeken om de resterende jaren naar zijn pensioen toe zo zinvol mogelijk in te vullen

# Casus 4

## **Probleemstelling:**

Medewerkers op eenzelfde dienst met hetzelfde werk worden verschillend betaald.

Discriminatie inzake verloning.

# Genomen stappen

- LG/ VP/ Vakbond/RA externe PA/ CPBW
- Gevolg op de werkvloer: opnieuw wegen van alle functies adhv het bestaande functiewegingsysteem. Waar nodig werden lonen generiek aangepast. Een beroep tegen een negatieve beslissing was mogelijk.
- Uitsluiting van de melders van deze problematiek/ boycotten toekomstige bevorderingskansen/ loopbaankansen

# Algemene conclusie

- Belang van preventie: optreden voor de conflicten echt vorm krijgen. Naarmate een conflict vordert bestaan er nog weinig goede oplossingen.
- Grote hoeveelheid aan codes, verklaringen, reglementen, ... hebben generlei waarde als je ze niet consequent worden toepast en men hierop geen controle uitvoert.
- Er wordt vaak te laat opgetreden, na druk uit de vakbond, dreiging van juridische procedures, pers, ... zeer belastend voor de werknemer en omgeving, maar vaak een laatste poging om iets te veranderen.
- Rector (nu vaak de beslissende factor om te ageren) moet kordater optreden en dit ongeacht het personeelsstatuut of categorie waartoe iemand behoort. Nultolerantie. Deze boodschap niet alleen uitdragen, maar ook toepassen. Indien niet mogelijk, moet alle GOG extern behandeld worden.

# Algemene conclusie vervolg

- Personeel moet meer gebruik maken van hun meldingsplicht, echter hiervoor is een veilige werkomgeving voor nodig. Bescherming na melding.
- Risicovolle situaties zoveel mogelijk uitsluiten (hiërarchische structuur in vraag stellen, vier-ogenprincipe, mogelijkheid tot wijzigen leidinggevende, ...)
- Mentaliteitswijziging