

Beleidsnota: bedreiging van wetenschappers aan de Universiteit Hasselt

V3

Inleiding

De Universiteit Hasselt (UHasselt) hecht veel belang aan een veilige en respectvolle werkomgeving voor alle medewerkers, inclusief wetenschappers. Wetenschappers spelen een cruciale rol in de missie van de universiteit en het is dan ook van essentieel belang dat zij zich vrij en zonder angst kunnen inzetten voor hun onderzoek en onderwijs. Intimidatie en bedreiging van wetenschappers zijn onacceptabel en kunnen ernstige gevolgen hebben voor zowel de individuen als de universiteit als geheel.

Deze beleidsnota heeft tot doel om het beleid van UHasselt met betrekking tot de bedreiging van wetenschappers te bepalen. De nota omvat een definitie van bedreiging, een overzicht van de voornaamste collectieve en individuele maatregelen die UHasselt kan nemen om bedreiging te voorkomen en aan te pakken, en richtlijnen voor de ondersteuning van slachtoffers van bedreiging.

Definitie van bedreiging

Bedreiging wordt gedefinieerd als elke vorm van handelen of communicatie die bedoeld is om angst, intimidatie of schade toe te brengen aan een wetenschapper, hetzij binnen of buiten de context van het werk. Dit kan onder meer inhouden:

- Verbale bedreigingen
- Schriftelijke bedreigingen
- Online intimidatie
- Stalking
- Fysiek geweld

definitie intimidatie

Met "intimidatie" bedoelen we alle impliciete en/of expliciete bewuste handelingen van interne en/of externe personen die een wetenschapper bewust (kunnen) hinderen in het vrij uitvoeren van de academische opdracht en waarbij dus zijn/haar academische vrijheid aangetast wordt.

Doelgroep

Alle medewerkers van UHasselt die rechtstreeks of onrechtstreeks betrokken zijn bij het realiseren van wetenschappelijk onderzoek en die specifiek omwille van het uitvoeren van deze rol geïntimideerd kunnen worden (oa ZAP, BAP, emeriti, doctorandi, beleidsfuncties, ATP...)

Gerelateerde domeinen

- Beleid grensoverschrijdend gedrag
- Beleid belangenconflicten
- Beleid diversiteit en inclusie
- Antidiscriminatiewetgeving

Relevante documenten

- Arbeidsreglement
- Integriteitscharter
- Beleidsnota GrensOverschrijdend Gedrag (GOG)
- Beleidskader diversiteit en integriteit
- Reglement ZAP
- Reglement BAP
- Reglement ATP
- ...

Maatregelen ter preventie en aanpak van bedreiging

UHasselt kan een breed scala aan maatregelen nemen om bedreiging van wetenschappers te voorkomen en aan te pakken. Deze maatregelen kunnen worden onderverdeeld in collectieve en individuele maatregelen. Een afvaardiging van de stuurgroep ethiek en integriteit heeft in een werkgroep een concreet voorstel uitgewerkt van maatregelen die we bij UHasselt de komende periode kunnen uitvoeren om preventief en curatief op te treden tegen bedreiging van wetenschappers.

1) Intimidatie binnen de organisatie

a) Individuele maatregelen

- **Melding maken van intimidatie:**
 - Bij eigen leidinggevende
 - Vertrouwenspersoon
 - Externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- **Social support bieden:**
 - Leidinggevende biedt social support aan medewerker
 - Voorzien in ondersteuning van een peer, buddy, mentor.

- **Functioneringsgesprekken:**

- Functioneringsgesprekken door direct leidinggevende met diegene(n) die intimideert en eventueel slachtoffer
- Bijsturingsgesprekken als leidinggevende en eventueel opstarten sanctieprocedure.

b) Collectieve maatregelen

- **Onafhankelijk meldpunt:**

- Creëren van een onafhankelijk meldpunt (los van eigen faculteit) om problematiek van intimidatie door collega's aan te kaarten
- Eventueel beslissingsboom opmaken om aan te geven tot welk meldpunt een wetenschapper zich kan richten ifv de problematiek

- **Opleidingen:**

- Opleiden van leidinggevendenden om problematiek van intimidatie door eigen collega's te voorkomen (preventief), bespreekbaar te maken (sensibilisering) en aan te pakken (curatief)
- Vertrouwenspersonen en ombuds opleiden ivm aanpak intimidatie op de werkvloer. Wetenschappers uitleggen welke aspecten van intimidatie ze bij welke interne personen terecht kunnen

- **Social supportteam:**

- Creëren van een multidisciplinair social supportteam om een wetenschapper die zich bedreigd voelt te ondersteunen (communicatie, juridisch, psychologisch, ...)

- **Structuur/cultuur:**

- Opzetten van een structuur/cultuur waarbij er voldoende sociale controle is bij gezagsrelaties (vb meerdere supervisors aanduiden waar mogelijk). Sociale controle houdt oa in: detectie, signalering, bijsturing bij vaststelling intimidatie
- Structuur van meldpunten duidelijk uitklaren

- **Psychosociale risicoanalyses:**

- Psychosociale risicoanalyses laten uitvoeren door externe dienst voor preventie en bescherming op het werk
- Bevraging van doctorandi na X maanden over hun gevoelens en feedback m.b.t. begeleiding en ondersteuning.
- Analyse uitval medewerkers (vb doctorandi) via exitgesprekken.

- **Inclusie en diversiteit:**

- Hoe omgaan met collega's/medewerkers met bepaalde psychische stoornissen (vb autisme, narcisme, borderline,...)

- Contactpunt aangeven bij wie men hiervoor terecht kan
- Duidelijke richtlijnen over wat wel en niet getolereerd wordt in de omgang met collega's/medewerkers uit andere culturen (bv. omgang met vrouwen).
- Opleidingen i.v.m. realiseren en onderhouden van psychologische veiligheid.
- Waardencampagne lanceren over waarden zoals integriteit, respect, ...
- Zorgen voor duidelijke definities en kennis op het gebied van diversiteit en inclusie bij leidinggevenden, veiligheidszaken, communicatieafdeling en bestuur."

2) Intimidatie buiten de organisatie:

a) Individuele maatregelen:

- **Social support:**
 - Support van rector of vice-rector bij ernstige bedreigingen.
 - Garantie voor hulpverlening.
 - Ondersteuning bij deelname aan externe activiteiten.
 - Vermijden van isolatie van de geïntimideerde onderzoeker.
 - Wettelijke bescherming door inschakelen van advocaat & juristen UHasselt.

b) Collectieve maatregelen:

- **Opleidingen:**
 - Opleiding van wetenschappers en beleidsmedewerkers i.v.m. digitale en fysieke discussiefora.
 - Opleiding van leidinggevenden om intimidatie te herkennen, te bespreken en aan te pakken en waar mogelijk te voorkomen door preventieve maatregelen.
- **Draaiboek en afstemming:**
 - Draaiboek maken voor incidenten met contactpersonen, meldpunten, formulieren met hulpbronnen, ...
 - Afstemmen van rollen van rector, DCM, vertrouwenspersonen, ombuds, juristen, decanen, Securex, ...
 - Afstemmen binnen de VLIR over intimidatie en de impact op de onderzoeker en zijn academische vrijheid.
- **Ondersteuning en bescherming:**
 - Ondersteunen en (juridisch) beschermen van wetenschappers in geval van schade door intimidatie.

- Aanbieden van sensitiviteitstraining i.v.m. omgaan met minderheidsstandpunten, -groepen, stereotyperingen, ...

Conclusie

UHasselt neemt de bedreiging van wetenschappers zeer serieus. De universiteit heeft een breed scala aan maatregelen genomen om bedreiging te voorkomen en aan te pakken, en om slachtoffers van bedreiging te ondersteunen. UHasselt is vastbesloten om een veilige en respectvolle werkomgeving te creëren voor alle medewerkers, zodat zij zich vrij en zonder angst kunnen inzetten voor hun onderzoek en onderwijs.

Bronnen:

20231204 Verhaeghe, P.P. (2023). Intimidation and harassment of scientists at Flemish universities in Belgium.pdf

<https://beswic.be/nl/in-de-praktijk/europees-project-unisafe-stop-gendergerelateerd-geweld-de-academische-wereld>

<https://unisafe-toolkit.eu/>