Vlaamse Vereniging van Studenten
Bloemenhofplein 12, Brussel 1000
+32 (0)4 51 03 61 43
info@vvs.ac
www.vvs.ac

Gedragscode voor Vrijwilligers

Vlaamse Vereniging van Studenten

De gedragscode voor vrijwilligers van de **Vlaamse Vereniging van Studenten**, op vraag van het **bestuur**.

Uitgebracht in **Brussel** door het **bestuur** op **1 maart 2023** met **eenparigheid van stemmen** en goedgekeurd door de **algemene vergadering** op **11 mei 2023**.

Laatste update gegevens: **06 augustus 2026**

Dossierbeheerder(s): Nette Claeys

Contactpersonen: Jill Nelissen via jill.nelissen@vvs.ac of het contactpunt via contacpunt@vvs.ac

Inhoudsopgave

Colofon **2**

Inleiding **4**

Gedragscode **5**

Veilige omgeving 5

Artikel 1. Genderbewust taalgebruik 5

Artikel 2. Grensoverschrijdend gedrag 5

Paragraaf 1. Intimidatie 5

Paragraaf 2. Elke vorm van pestgedrag of geweld 6

Paragraaf 3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag 6

Waarden van de organisatie 7

Artikel 3. Samenwerking 7

Artikel 4. Vertrouwelijkheid en vertrouwen 8

Artikel 5. Respect 8

Artikel 6. Non-discriminatie en gelijke behandeling 8

Artikel 7. Belangenconflicten 8

Opvolging van deze gedragscode **9**

Melden en contactinformatie 9

Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Inleiding

De Vlaamse Vereniging van Studenten vindt het belangrijk dat haar evenementen en vergaderingen een veilige omgeving zijn voor al haar leden, vrijwilligers en medewerkers. Daarom werd het initiatief genomen om een gedragscode op te stellen die aangeeft waaraan iedereen die participeert binnen VVS zich dient te houden en welke waarden deze personen moeten uitdragen op vergaderingen of evenementen waar iemand VVS vertegenwoordigt. In deze gedragscode wordt in verschillende onderdelen uitgelegd wat kan en wat niet kan, en worden de waarden en normen van de organisatie meegegeven.

Eerder dan een streng boek aan regels wil deze gedragscode de nadruk leggen op het creëren van een aangename, inclusieve en veilige omgeving waar iedereen zich goed voelt en zich durft uit te spreken. Wij gaan ervan uit dat onze leden en vrijwilligers met goede bedoelingen naar onze vergaderingen en evenementen komen en zich engageren om echt te participeren. Wij geloven dat we op die manier samen kunnen werken aan een meer democratisch en kwaliteitsvol hoger onderwijs voor alle studenten. Deze gedragscode geldt voor alle vrijwilligers van VVS, zoals gedefinieerd in het vrijwilligersbeleid van de organisatie, en dat op alle evenementen van VVS, zowel degenen die fysiek als online plaatsvinden.

Omdat de gedragingen die hieronder genoemd zullen worden, niet stroken met de waarden die VVS wil uitdragen en dus ook een gevolg hebben voor de organisatie en haar vrijwilligers, kunnen de regels van deze gedragscode bovendien ook gehandhaafd worden buiten VVS-vergaderingen en -evenementen, zij het wel uitsluitend voor VVS-vertegenwoordigers en niet voor álle VVS-vrijwilligers. Dit geldt voor gedrag dat VVS-vertegenwoordigers stellen of uitingen die zij doen op een openbaar evenement, waar het de reputatie van VVS kan schaden. Het gaat dus niet om gedragingen of uitingen die zich in hun privésfeer voordoen.

Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Gedragscode

Veilige omgeving

Het creëren van een veilige omgeving vereist inspanningen op meerdere domeinen. Zoals in de inleiding vermeld staat, is deze gedragscode erop gericht om van VVS-vergaderingen en -evenementen een veilige plek te maken. In dit onderdeel wordt er vooreerst specifiek ingegaan op het creëren van een veilige omgeving of *safe space*, met behulp van inclusief taalgebruik en regels met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag.

Artikel 1. Genderbewust taalgebruik[1]

Iedereen die deelneemt aan VVS evenementen, respecteert de manier waarop andere leden willen aangesproken worden. Dit houdt in het gebruik van correcte voornaamwoorden, namen en aansprekingen in. Iedereen is tijdens VVS evenementen vrij om aan te geven met welke voornaamwoorden die aangesproken wil worden en welke naam die persoon verkiest. Daarnaast vragen we iedereen ook om er attent op te zijn genderneutraal taalgebruik te gebruiken. Zeg bijvoorbeeld niet dames en heren, hij of zij… Probeer binair taalgebruik te vermijden en te spreken met woorden die niet verwijzen naar een bepaald gender.

Artikel 2. Grensoverschrijdend gedrag

Een veilige omgeving stelt ook dat ieders grenzen gerespecteerd worden. Hieronder wordt er daarom ingegaan op wat wij verstaan onder grensoverschrijdend gedrag.

Paragraaf 1. Intimidatie

Intimidatie van vrijwilligers, leden, werknemers, kandidaat-bestuurders of eender welke andere persoon die betrokken is bij activiteiten van VVS is niet toegestaan. Dit betreft zowel intimidatie binnen als buiten activiteiten van VVS. Met intimidatie bedoelen we het misleiden of chanteren van een persoon om druk uit te oefenen of zaken gedaan te krijgen. Daarnaast bedoelen we ook het bewust bedreigen, bang maken of beschuldigen van personen[2]. We hebben het over elke vorm van intimidatie, zoals bijvoorbeeld chantage of seksuele intimidatie.

[1] https://overheid.vlaanderen.be/heerlijk-helder/genderbewust-taalgebruik

[2] In het kader van het hanteren van een safe space is het natuurlijk wel belangrijk dat mits de nodige evidentie of argumentatie bepaalde gedragingen van anderen aan de kaak moeten kunnen stellen, zoals bv. (verbale of non-verbale) daden van racisme, seksisme of agressie). Dit wil immers zeggen dat men intimidatie aankaart en geldt dus niet als "beschuldigen van personen", zolang het uiteraard onderbouwd is en er discussie over kan bestaan.

Paragraaf 2. Elke vorm van pestgedrag of geweld

Een veilige omgeving impliceert ook dat onze evenementen vrij zijn van elke vorm van pestgedrag of geweld.

Onder pestgedrag verstaan wij onder andere maar niet exclusief:

- het verspreiden van geruchten of roddels;
- iemand uitsluiten of sociaal isoleren;
- iemands werk belemmeren;
- aanstootgevende grappen of e-mails of berichten op sociale media verzenden;
- kritiek uiten op de persoon of iemand kleineren;[3]
- elke andere vorm van pestgedrag; en
- bij VVS zetten we ook niemand onder druk om dingen te doen die die persoon niet wilt, zoals bijvoorbeeld het drinken van alcohol.

Onder geweld verstaan we elke vorm van fysiek of verbaal geweld zoals bijvoorbeeld maar niet exclusief:

Verbaal geweld

- Beledigende opmerkingen
- Verwensingen

Fysiek geweld

- Pogingen tot verwondingen
- Mishandeling
- Geweld met of het in bezit zijn van gevaarlijke voorwerpen en/of wapentuig

Paragraaf 3. Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag begrijpen wij seksuele intimidatie, seksueel misbruik en seksueel geweld. Seksueel grensoverschrijdend gedrag vindt plaats wanneer er verbaal, niet-verbaal en lichamelijk gedrag van seksuele aard gesteld wordt, waarbij er geen wederzijdse toestemming is. VVS verstaat onder grensoverschrijdend gedrag elke gedraging die een individu of een groep pleegt ten aanzien van een andere persoon en die door deze laatste persoon als grensoverschrijdend wordt ervaren. Het is dus degene die grensoverschrijdend gedrag meemaakt die definieert wat voor hem/haar/hen grensoverschrijdend is.

Waarden van de organisatie

[3] Ibidem.

In dit hoofdstuk formuleren we enkele van de waarden waar we als VVS belang aan hechten en waar iedereen die participeert binnen VVS zich aan houdt. Dit betekent zowel op activiteiten van VVS als op plaatsen waar iemand VVS vertegenwoordigt.

Artikel 3. Samenwerking

VVS draagt samenwerking hoog in het vaandel. We verwachten dat iedereen constructief bijdraagt aan het debat. Van mening verschillen mag uiteraard, maar doe dit steeds met respect. We zijn ervan overtuigd dat we met ieders diversiteit, kennis en vaardigheden samen mooie resultaten kunnen bereiken. Op die manier kunnen we ook naar onze partners toe met een gedragen beleid in gesprek gaan en de professionaliteit van onze organisatie verder uitbouwen.

Artikel 4. Vertrouwelijkheid en vertrouwen

VVS rekent op de integriteit en betrouwbaarheid van haar leden en vrijwilligers. We vertrouwen erop dat al onze leden betrouwbaar handelen. Hiermee bedoelen we onder andere op een discrete manier en zorgvuldig omgaan met informatie van de organisatie, je verantwoordelijkheid opnemen, elkaar proberen helpen waar nodig en respect hebben voor ieders werk/privébalans en de grenzen van de ander.

Daarnaast willen we ook dat de leden erop kunnen rekenen dat iedereen ter goeder trouw handelt en dat er dus vertrouwen is tussen elkaar. Hieronder begrijpen wij onder meer dat de leden open naar elkaar communiceren en iedereen op een gelijke en gelijkwaardige manier behandelen.

Artikel 5. Respect

We vragen aan iedereen om een respectvolle houding tegenover elkaar aan te nemen. Je zorgt ervoor dat iedereen zich op de evenementen van VVS welkom en comfortabel voelt. We tolereren geen beledigende en discriminerende opmerkingen. We vragen respect voor de gemaakte afspraken op vergaderingen. Daarnaast respecteer je ook de ruimte en het materiaal van een plaats waar we onze evenementen organiseren.

Artikel 6. Non-discriminatie en gelijke behandeling

VVS tolereert geen enkele vorm van discriminatie of ongelijke behandeling.

Artikel 7. Belangenconflicten

Een belangenconflict kan optreden wanneer de persoonlijke activiteiten, investeringen of verenigingen van een vrijwilliger of een werknemer afbreuk kunnen doen aan hun oordeel of vermogen om te handelen in het belang van VVS. Vrijwilligers en werknemers moeten situaties vermijden die kunnen leiden tot belangenconflicten.

Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Het is belangrijk voor vrijwilligers en werknemers om relaties, verenigingen of activiteiten te onthullen aan de algemene vergadering van de organisatie, die daadwerkelijke, potentiële of zelfs vermeende belangenverstrengeling kunnen veroorzaken aan VVS, de andere leden, de VVS-staf, vrijwilligerscoach of werkgever.

Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Opvolging van deze gedragscode

In dit onderdeel willen we meegeven wat de stappen zijn die genomen kunnen worden wanneer deze gedragsregels overtreden worden of wat je kan doen wanneer je slachtoffer of getuige bent van grensoverschrijdend gedrag en gedrag dat ingaat tegen onze gedragscode op en tijdens elk evenement van de organisatie. Deze regels en procedures worden hier beschreven, maar voor de effectieve toepassing ervan verwijzen we naar het Intern Reglement (IR) van de organisatie - daar deze gedragscode zelf niet afdwingbaar is, maar wel de bepalingen die daartoe werden opgenomen in het IR.

Melden en contactinformatie

Wanneer je grensoverschrijdend gedrag wil melden of wanneer iemand deze gedragsregels overschreden heeft, kan je dit melden bij de personen van het contactpunt. Dit contactpunt bestaat minstens uit twee en maximaal vier personen, namelijk een iemand uit de staf (vast), het bestuur (vast), het IAC (optioneel) en iemand uit de algemene vergadering (optioneel). Het contactpunt voor dit academiejaar bestaat uit:

Contactpunt bestuur:

Contactpunt staf: Vrijwilligerscoach (momenteel: Jill Nelissen)

Contactpunt IAC

Contactpunt algemene vergadering

Je kan een melding maken bij het contactpunt via contactpunt@vvs.ac of door een van de leden via hun persoonlijk e-mailadres te contacteren.

Je kan ook een anonieme melding maken via deze Google Form link.

Indien je een melding wenst te maken bij een extern contactpunt kan dat bij onze externe vertrouwenspersoon van Mensura.

Procedure

De leden van het contactpunt gaan met jouw melding aan de slag. Ze gaan een gesprek aan met de melder en de eventuele beklaagde(n). De leden van het contactpunt brengen het VVS-bestuur - mits toestemming van de melder - vervolgens op de hoogte van de melding. Ze geven daartoe met de feiten zoals die gemeld en besproken werden met beide betrokken partijen aan het bestuur. Daarna moet het bestuur binnen een redelijke termijn besluiten of er sprake is van collectief risico of risico dat het gedrag zich opnieuw stelt. In dat geval wordt de klacht aan de algemene vergadering voorgelegd - weliswaar

opnieuw uitsluitend als de melder hier akkoord mee is gegaan.[4] Zowel wanneer het bestuur oordeelt om een sanctievraag tot de Algemene Vergadering te richten als dat ze dat niet beslissen, wordt het verslag van de melding aan de Algemene Vergadering bezorgd. Enkel wanneer het slachtoffer aangeeft dit niet te willen, gebeurt dit niet. Het contactpunt velt geen oordeel in het verslag.

Termijnen

Het verslag van het contactpunt wordt conform de termijnen in art. 16 §2 en art. 24 §2 van de statuten geagendeerd en aan de algemene vergadering bezorgd. De beklaagde(n)moet ten laatste 48 uur op voorhand op de hoogte gebracht worden van het agendapunt.

Sanctiemogelijkheden

De sanctie is afhankelijk van de functie van de persoon en het orgaan waarbinnen het gedrag dat de gedragscode overschrijdt plaats vond. Voor de staf staan de sancties uitgebreid beschreven in (personeelsbeleid en arbeidsreglement). Voor het bestuur staan deze beschreven in het intern reglement (art. 44 §2).

Voor mandatarissen en rapporteurs die de gedragsregels overschrijden zijn de volgende sancties van toepassing: waarschuwing, schorsing van (een) vergadering((en) (art. 49), uitsluiting van (bepaalde) VVS-evenementen en ontslagprocedure (art. 46).

Voor leden die deelnemen aan werkgroepen en daar de gedragsregels overschrijden zijn de volgende sancties van toepassing: waarschuwing, schorsing van (een) vergadering(en) (art. 49) en uitsluiting van de werkgroep (art. 46).

Voor leden die deelnemen aan het bureau en de algemene vergaderingen en daar de gedragsregels overschrijden: waarschuwing, schorsing van (een) vergadering(en) (art. 49) en uitsluiting van de vergaderingen (art. 46).

[4] Hierop bestaan drie uitzonderingen. De beklaagde is deel van:
1. het personeel van VVS: het personeelslid wordt rechtstreeks gesanctioneerd door het bestuur. In dat geval bezorgt het contactpunt het verslag aan het bestuur dat nadien eigenhandig over sancties kan gaan, zoals die staan beschreven in het arbeidsreglement en personeelsbeleid van VVS.
2. het contactpunt: de procedure blijft ongewijzigd op twee aspecten na. De melder heeft desgevallend dus een melding gedaan bij een van de andere leden van het contactpunt, waardoor de procedure alleen behandeld wordt door dat lid van het team waarbij de melding binnenliep (als de melder hierom vraagt) of samen met de niet betrokken leden van het Team Contactpunt. Een tweede verschil is dat het gesprek met de beklaagde hier door het lid waarbij de klacht binnenliep (als de melder hierom vraagt) wordt gevoerd of door de overige leden van het team, maar aangevuld door een extra lid uit 'dezelfde categorie' als de beklaagde. De categorie verwijst naar de samenstelling van het contactpunt (bestuurslid, staflid en/of IAC/lid en/of AV-lid).
3. het bestuur: het contactpunt richt haar verslag steeds tot de algemene vergadering, waarna de algemene vergadering de reeds beschreven procedures in het IR kan volgen, tenzij de melder vraagt om niet te ageren (bij een anonieme melding: zie opt-out).

De procedure die voor elk van deze sancties gevolgd moet worden (met uitzondering van de waarschuwing) staat uitgebreid beschreven in het intern reglement (art. 45-49).

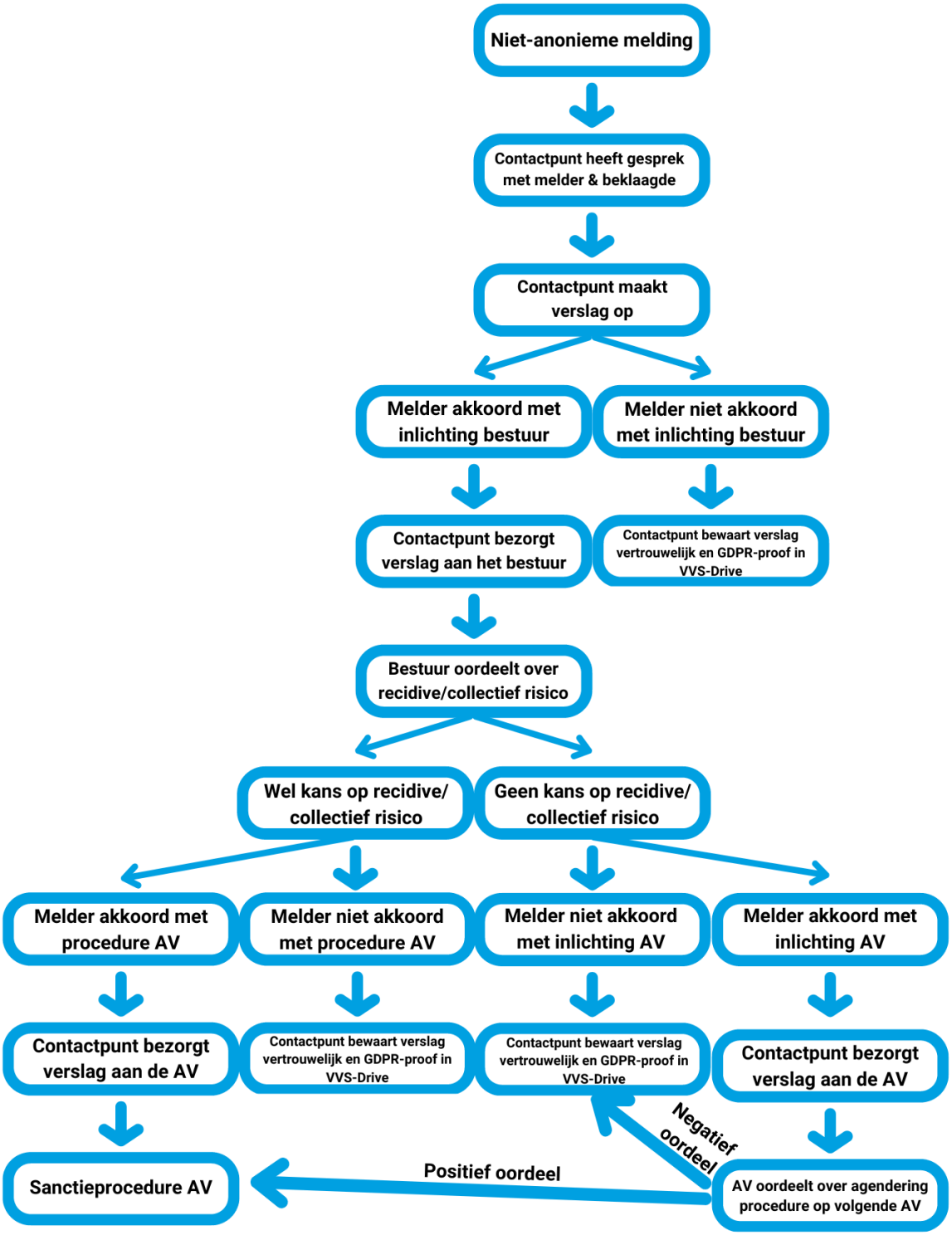
Procedure bij anoniem melden.

Ook bij een anonieme melding kan de gangbare procedure gevolgd worden, dat wil zeggen dat er een verslag wordt opgesteld met de anonieme klacht en er een gesprek kan worden aangegaan met de beklaagde(n). De klacht kan eveneens aanleiding geven tot een sanctie door de algemene vergadering. Aangezien de melder hier echter anoniem blijft, kan die niet zelf aan het contactpunt vragen om geen procedure te laten inleiden. Opnieuw zal een anonieme klacht in dit scenario steeds overgedragen worden aan het bestuur dat binnen een redelijke termijn moet besluiten of er sprake is van collectief risico of risico dat het gedrag zich opnieuw stelt, in welk geval de klacht aan de algemene vergadering wordt voorgelegd. Maar in het formulier zal een opt-out voorzien worden, waarin de anonieme melder expliciet in de melding kan aangeven dat er niet gehandeld mag worden. In dit geval zal het contactpunt geen verslag doorsturen en wordt er geen melding van gedaan bij de algemene vergadering, noch bij het bestuur. Wordt deze opt-out niet aangeduid en het bestuur oordeelt om geen sanctievraag voor te leggen aan de algemene vergadering, dan wordt de melding wel nog steeds opgenomen in het verslag en wordt dit ter informatie doorgestuurd aan de leden van de algemene vergadering. Een lid kan dan beslissen om een sanctieprocedure te agenderen voor de volgende Algemene Vergadering. De melding kan zo wel bijdragen aan een latere procedure in het kader van een eventuele andere, niet-anonieme klacht. Daarnaast draagt de melding ook bij aan de waakzaamheid binnen de organisatie.

Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

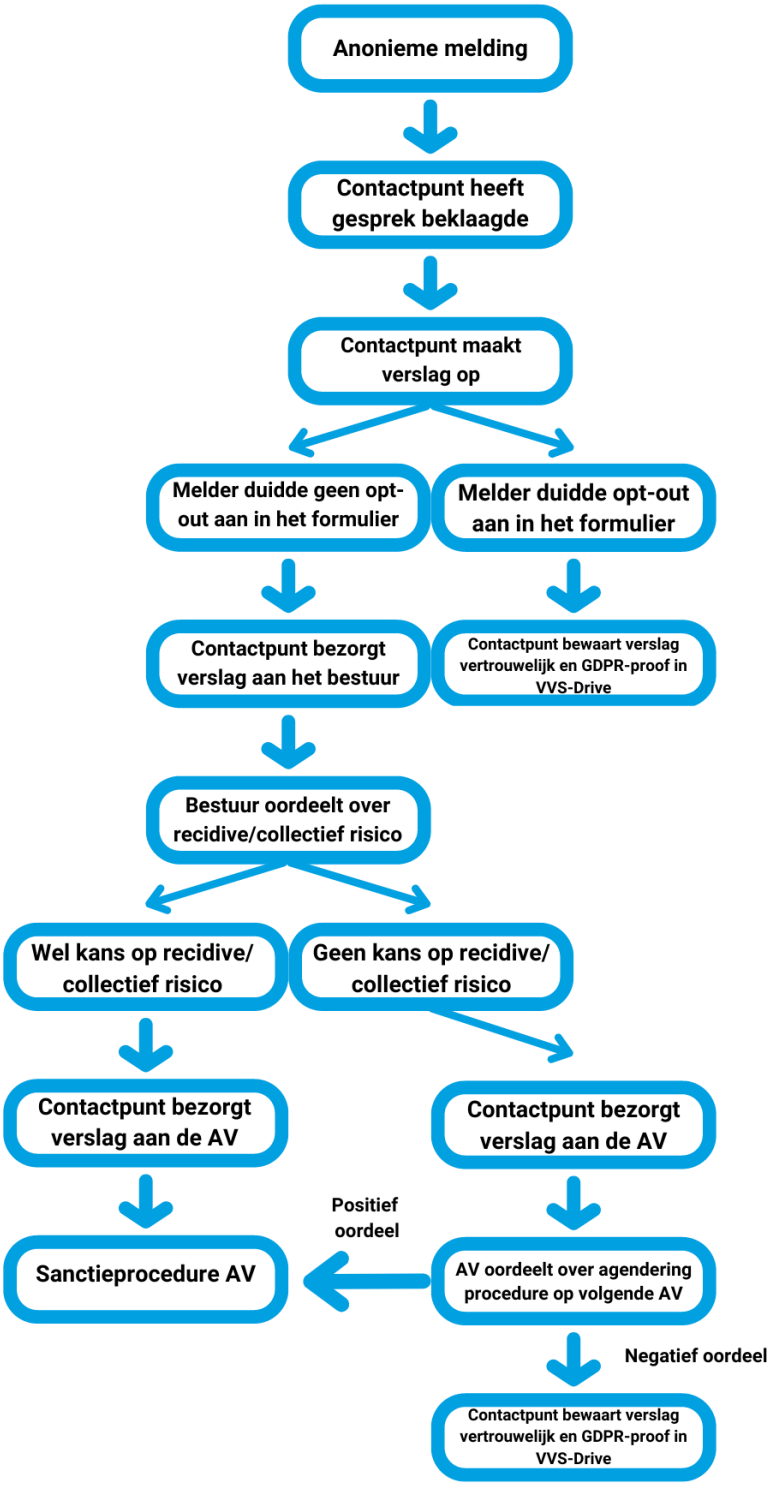
Flowcharts procedures

Niet-anonieme melding



Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Anonieme-melding



Vlaamse Vereniging van Studenten - Nijverheidsstraat 10, 1000 Brussel - +32 (0)2 893 24 84 - info@vvs.ac - www.vvs.ac

Colofon

Vlaamse Vereniging van Studenten

+32 451 03 61 43

Bloemenhofplein 12,
1000 Brussel

Verantwoordelijk uitgever: Julien De Wit, voorzitter VVS 2022-2023

Publicatiedatum: mei 2023

Goedgekeurd op: 11 mei 2023, te Leuven

Auteurs: Nette Claeys, Joris Nitelet en Pieter Jespers

Eindredactie: Nette Claeys

Website: www.vvs.ac

Facebook: @VVStudenten

Twitter: @VVStudenten

Instagram: @VVStudenten