



## **Gedragcode Belangenconflicten**

*Goedgekeurd*

*RvB 13.10.2022 (doc. 223/10/001 nr. 2)*

<b>Inleiding</b>	3
<b>Afdeling 1 - Algemeen</b>	4
Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied en definities	4
Hoofdstuk 2 - Principe	4
Hoofdstuk 3 - Deelname aan gremia en verantwoordelijkheden voorzitters	4
Hoofdstuk 4 - Onverenigbaarheden van functies	6
Hoofdstuk 5 - Melding belangenconflict	6
Melding door de betrokkene(n)	6
Melding door een derde	7
Modaliteiten van een melding	7
Gevolgen van een melding	7
Hoofdstuk 6 - Sanctionering	8
Hoofdstuk 7 - Commissie Belangenconflicten	8
Hoofdstuk 8 - Beroep tegen genomen maatregelen	10
Hoofdstuk 9 - Hiërarchie der bronnen	10
<b>Afdeling 2 - Relatie onderwijsverstrekker en student</b>	11
<b>Afdeling 3 - Relatie promotor - copromotor - jurylid/commissielid - doctoraatsstudent</b>	12
Hoofdstuk 1 - Relatie (co)promotor/commissielid/jurylid – doctoraatsstudent	12
Hoofdstuk 2 - Relatie promotor – copromotor	13
Hoofdstuk 3 - Overige bepalingen	13

## Inleiding

Een mogelijke verstrengeling van professionele en/of privérelaties kan aanleiding geven tot onduidelijkheid en tot gepercipieerde of effectieve belangenconflicten. Duidelijke regels bevorderen helderheid en eenduidigheid. Maar de praktijk is vaak complex, zeker in een grotere organisatie zoals UHasselt.

Regels kunnen niet alle handelingen vatten. Daarom verwacht UHasselt als werkgever dat alle medewerkers hun verantwoordelijkheid nemen om integer te werken. Leidinggevenden hebben tegenover hun medewerkers een belangrijke voorbeeldfunctie. Voor kwetsbare functies in hun entiteit en voor specifieke situaties, moeten de leidinggevenden en de betrokken medewerkers aanvullende afspraken maken en die volgen. Medewerkers van UHasselt hanteren - zoals in het integriteitscharter opgenomen - een collegiale, hoffelijke en respectvolle houding in interne en externe contacten. Bij een potentieel of effectief belangenconflict dienen medewerkers verantwoordelijkheid en transparantie te hanteren. Elke medewerker die de overweging maakt in een potentieel belangenconflict te verkeren, dient daar op verantwoorde wijze mee om te gaan.

Deze gedragscode is slechts één onderdeel van het [integriteitsbeleid](#) van UHasselt en heeft als doel bepaalde krijtlijnen uit te zetten zodat medewerkers nadenken over wat het betekent om integer te werken volgens de waarden van UHasselt en zodat potentiële en/of effectieve belangenconflicten of machtsmisbruik voorkomen kunnen worden.

Deze krijtlijnen houden rekening met de privacy en integriteit van elk van de medewerkers. Deze gedragscode is in principe niet gericht op relaties uit de private sfeer die medewerkers aangaan en onderhouden, tenzij de belangen en integriteit van UHasselt mogelijk geschaad worden.

Belangenconflicten staan een autonome en objectieve oordeelsvorming door de betrokkenen niet noodzakelijk in de weg. Een privérelatie kan in bepaalde omstandigheden echter wel (potentiële) belangenconflicten met zich meebrengen of een (negatieve) impact hebben op de werksfeer binnen een dienst of groep. Zo bestaat er onder meer het risico op:

- *belangenvermenging*;
- *benadeling* van bepaalde collega's t.a.v. de persoon met wie men een relatie heeft;
- *beoordeling* van de persoon met wie men een relatie heeft;
- *benadeling* van de persoon met wie men een relatie heeft/had bij wijze van overcompensatie of wrok;
- *machtsmisbruik*, waarbij de eigen positie of bevoegdheid opzettelijk gebruikt wordt voor ongeoorloofde beoordeling of benadeling van degene tot wie een vertrouwensrelatie, machtsrelatie of een gezagsrelatie bestaat.

Daarnaast kan de perceptie van belangenconflicten ten gevolge van een privérelatie de sfeer binnen een dienst of groep verstoren. Dat is zeker het geval wanneer de betrokken personen zeer nauw samenwerken of in een hiërarchische relatie t.a.v. elkaar staan. Net daarom wil de gedragscode bepaalde situaties verduidelijken, maar ook wijzen op de verantwoordelijkheid die elke medewerker van UHasselt heeft bij (potentiële) belangenconflicten.

In onderstaande gedragscode komen naast de algemene principes ook volgende situaties aanbod:

- relatie onderwijsverstrekker - student
- relatie promotor - copromotor - jurylid - doctoraatsstudent
- onverenigbaarheden inzake functies
- deelname aan gremia van UHasselt

Ook heeft de gedragscode aandacht voor de procedure(s) inzake meldingen van potentiële en/of effectieve belangenconflicten, alsook voor de gevolgen van een niet-melding.

Om het beleid rond belangenconflicten zo uniform mogelijk te houden en de nodige expertise op te bouwen, wordt een Commissie Belangenconflicten opgericht die een adviserende rol opneemt in situaties waar potentiële en/of effectieve belangenconflicten een oplossing moeten krijgen.

De integriteitsproblemen kunnen zich uiteraard ook buiten de sfeer van privérelaties voordoen. In dat geval worden andere vastgelegde procedures in reglementen en statuten gevolgd. Aan de regels en richtlijnen die daarin opgenomen zijn wordt door deze gedragscode geen afbreuk gedaan. Indien er tegenstrijdigheden zouden zijn of ontstaan tussen specifieke interne reglementen en de gedragscode, zullen de bepalingen van de gedragscode voorrang hebben. De gedragscode zal daarenboven onderdeel worden van het arbeidsreglement van UHasselt.

# Afdeling 1 - Algemeen

## Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied en definities

### Artikel 1

De gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van UHasselt, ongeacht hun statuut.

De gedragscode is van toepassing op alle faculteiten, diensten, onderzoeksinstituten en -centra, alsook op alle andere (academische) entiteiten die onderdeel uitmaken van de structuur van UHasselt.

### Artikel 2

In voorliggende code worden volgende definities gehanteerd:

- *Belangenconflict*: een situatie waarbij de persoonlijke belangen van een medewerker verschillen van de UHasselt-belangen
- *Privérelaties*: hieronder worden onder meer volgende relaties begrepen:
  - Familierelaties, zowel in bloedverwantschap als in aanverwantschap alsook al dan niet samenwonenden, en dit tot en met de derde graad, inclusief pluskinderen en/of plusouders;
  - Zakelijke relaties;
  - Liefdesrelaties.
- Gremia: de beleidsraden, beslissingsorganen en adviesorganen van de UHasselt zoals gedefinieerd in het Reglement Academische structuur (RAS), het arbeidsreglement of andere UHasselt reglementen.

Hierna wordt de term "belangenconflicten" gebruikt als de aanduiding "relatie" te beperkt kan worden geïnterpreteerd.

## Hoofdstuk 2 - Principe

### Artikel 3

De medewerkers van UHasselt dienen zelf de nodige overwegingen inzake (potentiële) belangenconflicten te maken in de uitoefening van hun functie en opdracht aan UHasselt.

Indien de betrokken medewerker van oordeel is dat er zich een (potentieel) belangenconflict kan voordoen, moet deze medewerker dit melden conform de procedure uit afdeling 1, hoofdstuk 5 van deze gedragscode.

## Hoofdstuk 3 - Deelname aan gremia en verantwoordelijkheden voorzitters

### Artikel 4

Iedere medewerker die betrokken is bij een gremium van UHasselt, handelt volgens de principes van het integriteitscharter en deze gedragscode.

De medewerker die betrokken is bij een gremium van UHasselt dient steeds zelf na te gaan of er sprake is van een (potentieel) belangenconflict. Indien er sprake is van een (potentieel) belangenconflict m.b.t. de deelname aan een gremium van UHasselt, meldt de betrokken medewerker dit zo spoedig mogelijk aan de voorzitter van het betreffende gremium. Als het onduidelijk is of het vermoede belangenconflict een daadwerkelijk belangenconflict is kan het desbetreffende gremium zich daarover uitspreken.

Medewerkers in een privérelatie kunnen elkaar in het kader van hun deelname aan een gremium van UHasselt niet beoordelen, evalueren of selecteren.

Beraadslagingen, beslissingen en adviezen in een gremium die een belangenconflict van eender welke aard voor een lid genereren, gebeuren in afwezigheid van het betrokken lid.

## **Artikel 5**

Medewerkers in een privérelatie kunnen enkel gelijktijdig deelnemen aan een gremium indien het totaal aantal leden niet betrokken in een privérelatie groter is dan de som van de personen wel betrokken in een privérelatie.

Indien als gevolg van lid 1 van dit artikel medewerkers in een privérelatie gelijktijdig kunnen deelnemen aan een gremium, kunnen zij in geen geval deelnemen aan de agendapunten die rechtstreeks betrekking hebben op de adviezen of besluitvorming met betrekking tot diens partner(s) in de privérelatie.

## **Artikel 6**

Een medewerker waarbij er sprake is van een belangenconflict kan niet zetelen in een gremium dat een selectie dient te maken of een beoordeling of evaluatie dient te formuleren over bepaalde personen/in bepaalde dossiers waarmee een belangenconflict bestaat. In geen geval kan de 'specifieke expertise' van de betrokken medewerker hier een uitzondering op vormen.

## **Artikel 7**

Het is de verantwoordelijkheid van iedere medewerker om persoonlijk na te gaan of er sprake is van een (potentieel) belangenconflict bij de behandeling van agendapunten binnen een gremium. UHasselt gaat ervan uit dat wanneer een agendapunt binnen een gremium wordt behandeld er geen sprake is van een belangenconflict tot het agendapunt voor een lid van het gremium.

Indien er sprake is van een belangenconflict met betrekking tot een bepaald agendapunt, dient dit zo spoedig mogelijk gemeld te worden aan de voorzitter van het betreffende gremium. In dat geval wordt gehandeld overeenkomstig artikel 4, lid 4 en zal de behandeling van het agendapunt gebeuren in afwezigheid van het betrokken lid.

## **Artikel 8**

Wanneer de voorzitter van een gremium tijdens de vergadering vaststelt dat er sprake is van een belangenconflict dat niet werd gemeld, verzoekt de voorzitter de betrokken medewerker(s) zich terug te trekken bij de behandeling van het bewuste agendapunt. Indien de betrokkene het niet eens is met de zienswijze van de voorzitter kan deze zich wenden tot het onmiddellijk hoger hiërarchisch orgaan.

Indien de betrokken(en) weiger(t)(en) zich terug te trekken bij de behandeling van het agendapunt waar het belangenconflict bestaat, wordt het agendapunt niet behandeld en meldt de voorzitter dit voorval onverwijld aan het onmiddellijk hoger hiërarchisch orgaan.

## **Artikel 9**

Indien de voorzitter van een gremium zelf een belangenconflict heeft met betrekking tot één of meerdere agendapunten, dient de ondervoorzitter de vergadering te leiden wanneer de betrokken agendapunten besproken en behandeld worden. Indien de ondervoorzitter eveneens betrokken is bij een belangenconflict, zal het lid met de meeste dienstanciënniteit binnen UHasselt de rol van voorzitter opnemen.

Indien het gremium niet beschikt over een ondervoorzitter, zal het lid met de meeste dienstanciënniteit binnen UHasselt de rol van voorzitter opnemen.

## **Artikel 10**

Het vermijden van belangenconflicten is steeds prioritair aan het handhaven van bepaalde voorgeschreven evenwichten in de samenstelling van een gremium. Indien het terugtreden van een lid uit een gremium omwille van een belangenconflict tot gevolg heeft dat bepaalde voorgeschreven evenwichten in de samenstelling van het gremium verstoord worden, zal het onmiddellijk hoger hiërarchisch orgaan passende maatregelen nemen om toch de voorgeschreven evenwichten na te leven en het belangenconflict te vermijden.

## Hoofdstuk 4 - Onverenigbaarheden van beleidsfuncties

### Artikel 11

Voor medewerkers in een privérelatie zijn de hierna vermelde functies onverenigbaar, in die zin dat deze functies niet tegelijk uitgeoefend kunnen worden door twee medewerkers in een privérelatie:

- rector
- vice-rector
- academisch beheerder
- algemeen beheerder
- voorzitter van de Raad van Bestuur
- ondervoorzitter van de Raad van Bestuur
- decaan
- vice-decaan
- directeuren (in het algemeen)

### Artikel 12

Ook de volgende andere functies zijn onverenigbaar voor medewerkers binnen dezelfde faculteit in een privérelatie:

- decaan/vicedecaan en (onder)voorzitter schoolbestuur
- decaan/vicedecaan en vakgroepvoorzitter
- decaan/vicedecaan en voorzitter interfacultaire schoolraad
- decaan/vicedecaan en Onderwijs management team voorzitter
- decaan/vicedecaan en voorzitter examencommissie
- decaan/vicedecaan en lid van Onderzoeksraad
- decaan/vicedecaan en lid van Onderwijsraad
- administratief directeur en ATP-vertegenwoordiger in de faculteitsraad

### Artikel 13

In uitzonderlijke gevallen, kan de Raad van Bestuur, op voorstel van de Commissie Belangenconflicten, gemotiveerde afwijkingen toestaan inzake de voormelde onverenigbaarheden. De duurtijd van de afwijking dient tot een zo kort mogelijke periode beperkt te worden, afhankelijk van de concrete omstandigheden.

Wanneer de periode van de toegestane afwijking vermeld in lid 1 afloopt, worden de omstandigheden die aanleiding hebben gegeven tot de afwijking door de Raad van Bestuur grondig geëvalueerd.

De Raad van Bestuur kan uitzonderlijk, na een evaluatie van het functioneren van de betrokken medewerkers, een gemotiveerde verlenging van de afwijking vermeld in lid 1 toestaan.

### Artikel 14

Wanneer een belangenconflict ontstaat tijdens de uitoefening van een functie dienen de betrokkenen hiervan zo spoedig mogelijk melding te maken conform de procedure uit afdeling 1, hoofdstuk 5 van deze gedragscode.

### Artikel 15

De onverenigbaarheden die worden vermeld in de artikelen 11 en 12 houden beperkingen in voor medewerkers in een privérelatie die zich verkiesbaar willen stellen voor functies die in deze artikelen worden vermeld.

De onverenigbaarheden die worden vermeld in de artikelen 11 en 12 kunnen een beperking inhouden voor interne mobiliteit of bevorderingen indien de kandidaat door een privérelatie in een potentieel belangenconflict terecht kan komen. In geen geval mag de selectie van een kandidaat worden beïnvloed door een potentieel belangenconflict.

### Artikel 16

Voor alle niet door deze gedragscode voorziene situaties van onverenigbaarheden dient de Raad van Bestuur, na advies van de Commissie Belangenconflicten, een passende beslissing te nemen.

## Hoofdstuk 5 - Melding belangenconflict

Melding door de betrokkene(n)

### Artikel 17

### *Preventief*

Als de betrokkene vaststelt dat er in hoofde van de uitoefening van de functie een (potentieel) belangenconflict kan ontstaan, is de betrokkene verplicht dit op voorhand te melden zodat het belangenconflict vermeden kan worden.

### *Curatief*

Als de betrokkene vaststelt dat er in hoofde van de uitoefening van de functie effectief een belangenconflict optreedt waar de betrokkene niet op voorhand kon op anticiperen, is de betrokkene verplicht om dit zo snel mogelijk te melden om verdere negatieve effecten te vermijden. De betrokkene dient zelf actie te ondernemen om het belangenconflict zo snel mogelijk te laten oplossen.

## Melding door een derde

### **Artikel 18**

Indien vastgesteld wordt dat een (potentieel) belangenconflict niet gemeld wordt overeenkomstig artikel 17, dan kan dit door derden gemeld worden.

## Modaliteiten van een melding

### **Artikel 19**

De medewerker die melding wil doen van een (potentieel) belangenconflict dient gebruik te maken van de procedures zoals uiteengezet in deze gedragscode in functie van de rol die de betrokkene uitoefent of waar het belangenconflict zich voordoet of kan voordoen.

Indien het voor de medewerker die melding wil doen niet duidelijk is waar deze terecht kan, kan advies gevraagd worden aan volgende personen:

- 1) Leidinggevenden
- 2) Vertrouwenspersonen
- 3) Ombuds voor studenten
- 4) Ombuds voor doctoraatsstudenten

### **Artikel 20**

Om de integriteit en privacy van de betrokkene(n) en de melder te garanderen, dient de ontvanger van de melding niet noodzakelijk de effectieve reden te weten van het (potentiële) belangenconflict indien het gaat om een familierelatie of een liefdesrelatie.

In geval van een zakelijke, commerciële of financiële relatie dient betrokkene wel steeds bij de melding de effectieve reden op te geven, gelet o.a. op de bepalingen m.b.t. nevenactiviteiten en het integriteitscharter.

De ontvangers van de melding dienen zelf steeds respectvol en vertrouwelijk om te gaan met de melding en de opvolging daarvan. De ontvangers van de melding specificeren niet welke medewerkers een melding gemaakt hebben, tenzij deze medewerkers hiertoe uitdrukkelijk de toestemming hebben gegeven. De ontvangers van de melding zullen steeds per e-mail de ontvangst van een melding bevestigen aan de melder.

Om discussies of misverstanden te vermijden is het raadzaam om een melding niet enkel mondeling te doen maar eveneens schriftelijk/elektronisch te bevestigen.

## Gevolgen van een melding

### **Artikel 21**

*Bij een melding door de betrokkene(n)*

De leidinggevende of bevoegde persoon/het bevoegde orgaan kijkt binnen een redelijke termijn welke de gepaste maatregelen zijn om het (potentieel) belangenconflict op te lossen conform de bepalingen van deze gedragscode. Indien gewenst, kan hiervoor advies gevraagd worden aan de Commissie Belangenconflicten.

### **Artikel 22**

*Bij een melding door een derde: waarschuwing voor betrokkene(n)*

In geval van een melding door derden voert de leidinggevende of de bevoegde persoon/het bevoegde orgaan binnen een redelijke termijn een gesprek met de betrokkene(n) waarin het (potentiële)

belangenconflict besproken wordt. In geval van een (potentieel) belangenconflict word(t)(en) de betrokkene(n) gewaarschuwd voor de potentiële onwenselijke gevolgen hiervan en opgeroepen tot het nemen van hun verantwoordelijkheid conform de bepalingen van deze gedragscode.

De datum en de inhoud van het gesprek worden schriftelijk vastgelegd.

Indien het (potentieel) belangenconflict zich nadien nog steeds voordoet, bekijkt de leidinggevende of bevoegde persoon/het bevoegde orgaan welke de gepaste maatregelen zijn om het (potentieel) belangenconflict op te lossen conform de bepalingen van deze gedragscode. De leidinggevende of bevoegde persoon/het bevoegde orgaan kan hiervoor advies vragen aan de Commissie Belangenconflicten.

## Hoofdstuk 6 - Sanctionering

### **Artikel 23**

Indien de betrokkene(n) noch preventief, noch curatief zelf actie onderneemt, terwijl de betrokkene(n) zich bewust had moeten zijn van het belangenconflict, zullen er door de leidinggevende(n) of de bevoegde organen gepaste maatregelen getroffen worden t.a.v. de betrokkene(n).

Deze maatregelen kunnen van bewarende aard zijn om het risico te vermijden of in te perken dan wel effectieve sancties conform artikel 25.

### **Artikel 24**

Indien de waarschuwing zoals vermeld in artikel 22 niet tot verbetering leidt, of indien er sprake is van een manifeste integriteitstekening of -klacht, wordt het dossier voorgelegd aan de Commissie Belangenconflicten. De Commissie Belangenconflicten stelt een onderzoek in, en zal, indien de klacht gegrond bevonden wordt, verslag uitbrengen bij de rector, die gepaste maatregelen kan treffen.

Indien er in de concrete casus ook sprake is van de aantasting van de wetenschappelijke integriteit, zal aan de Commissie Wetenschappelijke Integriteit (CWI) gevraagd worden een advies ten behoeve van de Commissie Belangenconflicten op te maken.

### **Artikel 25**

Niettegenstaande de maatregelen die getroffen kunnen worden overeenkomstig onderhavige gedragscode, kan vigerende wetgeving of UHasselt-reglementen gronden bevatten op basis waarvan sancties, waaronder doch niet beperkt tot arbeidsrechtelijke of tuchtrechtelijke maatregelen, mogelijk zijn bij de schending van de gedragscode.



## Hoofdstuk 7 - Commissie Belangenconflicten

### **Artikel 26**

De Commissie Belangenconflicten bestaat uit twee van de vier voorzitters van het Comité voor Medische Ethiek (CME), de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie (SMEC), de Stuurgroep Ethiek en Integriteit en de Stuurgroep Inclusie en de algemeen beheerder of de academisch beheerder naargelang de casus.

De directeur van de dienst Personeel & Organisatie bereidt de vergadering van de Commissie Belangenconflicten voor en woont de vergadering ervan bij met raadgevende stem. Indien de directeur Personeel & Organisatie rechtstreeks betrokken partij is, zal de algemeen beheerder een vervanger aanduiden.

Ook experts kunnen door de commissie worden uitgenodigd. Zij hebben een raadgevende stem.

De Commissie Belangenconflicten zal er steeds over waken dat de dossiers die zij behandelt, binnen een redelijke termijn afgehandeld worden.

De Commissie Belangenconflicten stelt een huishoudelijk reglement op.

### **Artikel 27**

Indien de waarschuwing vermeld in artikel 22 niet tot verbetering leidt, stelt de Commissie Belangenconflicten een onderzoek in overeenkomstig artikel 24.

### **Artikel 28**

Indien voor een potentieel of effectief belangenconflict, los van een voorafgaande waarschuwing, geen oplossing kan worden bekomen met de betrokkene(n) wordt een vraag tot advies voorgelegd aan de Commissie Belangenconflicten.

### **Artikel 29**

De ontvangers van de melding maken een zaak schriftelijk/elektronisch aanhangig bij voorzitter van de Commissie Belangenconflicten. De ontvangers van de melding zijn deze vermeld in artikel 19.

### **Artikel 30**

De Commissie Belangenconflicten heeft een adviserende functie en kan geen beslissingen nemen. Het gremium waaraan wordt geadviseerd wordt bepaald door de casus. De Commissie Belangenconflicten kan ook advies geven bij potentiële belangenconflicten waarvoor nog geen richtlijnen zijn uitgewerkt.

## Hoofdstuk 8 - Beroep tegen genomen maatregelen

### **Artikel 31**

Indien een medewerker niet akkoord gaat met de maatregelen die getroffen werden naar aanleiding van een integriteitsrisico ingevolge een belangenconflict dat werd gemeld of vastgesteld in hoofde van deze medewerker, heeft deze het recht om hiertegen beroep aan te tekenen bij de Beroepscommissie.

### **Artikel 32**

De Beroepscommissie bestaat uit de algemeen/academisch beheerder (beheerder niet betrokken bij de Commissie Belangenconflicten vermeld in artikel 26), de 2 vicerectoren en de directeurs van de centrale administratieve diensten van UHasselt. De Beroepscommissie behandelt een zaak rechtsgeldig indien 5 leden aanwezig zijn.

Indien een belangenconflict leidt tot een vervanging van een commissielid, dient daarbij het genderevenwicht behouden te worden gezien de decretale aard van deze vereiste.

De Beroepscommissie stelt een huishoudelijk reglement op.

### **Artikel 33**

Het beroep wordt schriftelijk/elektronisch aanhangig gemaakt bij de Beroepscommissie via e-mail/brief gericht aan de Beroepscommissie. Het beroep moet ingesteld worden binnen 30 kalenderdagen na mededeling van de genomen maatregelen.

De Beroepscommissie beoordeelt de zaak binnen de 2 maanden na ontvangst van het beroepschrift. De termijn van 2 maanden wordt opgeschort tussen 15 juli en 15 augustus en bij collectieve sluitingen.

De Beroepscommissie kan gemotiveerd afwijken van de behandelingstermijn van 2 maanden indien omstandigheden dit vereisen.

Ook experts kunnen door de Beroepscommissie worden uitgenodigd. Zij hebben een raadgevende stem.

### **Artikel 34**

De Beroepscommissie formuleert een finaal oordeel over de genomen maatregelen. Het is aan de leidinggevende of verantwoordelijke van het gremium om - indien nodig en in overleg met de Commissie Belangenconflicten - de nodige aanpassingen aan de bestreden maatregelen door te voeren.

## Hoofdstuk 9 - Hiërarchie der normen

### **Artikel 35**

Indien er zich tegenstrijdigheden voordoen tussen specifieke interne reglementen/statuten en deze gedragscode, die onderdeel uitmaakt van het arbeidsreglement, heeft de tekst en interpretatie van deze gedragscode altijd voorrang.

## Afdeling 2 - Relatie onderwijsverstrekker en student

### **Artikel 36**

Een examinator kan niet betrokken zijn bij de beoordeling ten aanzien van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad of ten aanzien van personen met wie de examinator samenwoont of diens bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad. Indien de examinator coördinerend verantwoordelijke is van het betreffende opleidingsonderdeel, duidt de voorzitter van de examencommissie een plaatsvervanger aan.

### **Artikel 37**

Leden van de examencommissie nemen geen deel aan beraadslagingen en beslissingen ten aanzien van personen waarmee men een privérelatie heeft.

### **Artikel 38**

Leden van het bureau van de examencommissie nemen geen deel aan de besprekingen en beslissingen ten aanzien van personen waarmee men een privérelatie heeft .

### **Artikel 39**

In andere situaties dan degene hierboven vermeld, wordt er van uitgegaan dat er geen belangenconflict is wanneer de onderwijsverstrekker een beoordelende rol als examinator opneemt.

Indien de examinator omwille van bepaalde omstandigheden de onpartijdigheid of objectiviteit van de professionele relatie toch niet kan garanderen, ziet hij/zij erop toe dat er geen betrokkenheid is bij beslissingen over deze student. De examinator neemt in dit geval contact op met de ombuds voor studenten. Indien mogelijk wordt een andere examinator aangeduid. Indien dat niet mogelijk is, wordt samen met de ombuds voor studenten naar flankerende maatregelen gezocht zodat de objectiviteit en onpartijdigheid van de beoordeling gewaarborgd wordt.

Ook de student kan contact opnemen met de ombuds voor studenten.

### **Artikel 40**

De bepalingen in deze afdeling gelden ter aanvulling op de algemene bepalingen in afdeling 1; deze blijven onverkort van toepassing.

In geval van conflict tussen de bepalingen in afdeling 2 en deze in een andere afdeling van deze gedragscode, zullen de bepalingen in in deze afdeling 2 voorrang hebben.

# Afdeling 3 - Relatie promotor - copromotor - jurylid/commissielid - doctoraatsstudent

## Hoofdstuk 1 - Relatie (co)promotor/commissielid/jurylid - doctoraatsstudent

### **Artikel 41**

Een (co)promotor, commissie- of jurylid kan niet betrokken zijn bij de begeleiding of het besluitvormingsproces ten aanzien van bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad of ten aanzien van personen met wie de (co)promotor, commissie- of jurylid samenwoont of diens bloed- en aanverwanten tot en met de derde graad.

### **Artikel 42**

Een (co)promotor, commissie- of jurylid die in het kader van een doctoraat een beoordelende rol zal opnemen is gehouden voor iedere doctoraatsstudent die niet onder de toepassing van artikel 41 valt, na te gaan of er sprake is van een (potentieel) belangenconflict.

Indien een (co)promotor, commissie- of jurylid omwille van bepaalde omstandigheden de onpartijdigheid of objectiviteit van de professionele relatie niet kan garanderen, ziet hij/zij erop toe op geen enkele manier betrokken te zijn bij het besluitvormingsproces van de betrokken doctoraatsstudent. De (co)promotor, commissie- of jurylid neemt in dit geval contact op met de ombuds voor doctoraatsstudenten.

Ook de doctoraatsstudent kan contact opnemen met deze ombuds.

### **Artikel 43**

UHasselt gaat ervan uit dat wanneer een persoon de rol als (co)promotor, commissie- of jurylid opneemt, er geen sprake is van een belangenconflict in de zin van artikel 41 of 42 van deze gedragscode.

De (co)promotor, commissie- of jurylid draagt zelf de verantwoordelijkheid om na te gaan of er sprake is van een belangenconflict, dit te melden conform de procedure uit afdeling 1, hoofdstuk 5 en hier desgevallend de nodige gevolgen aan te koppelen of suggesties ter oplossing aan te reiken.

### **Artikel 44**

Indien een privérelatie tussen (co)promotor, commissie- of jurylid en doctoraatsstudent ontstaat tijdens de duurtijd van het doctoraat dient dit zo spoedig mogelijk gemeld te worden aan de ombuds voor doctoraatsstudenten.

Indien de inwerkingtreding van huidige gedragscode tot gevolg heeft dat reeds bestaande relaties tussen (co)promotor, commissie- of jurylid en een doctoraatsstudent een belangenconflict uitmaken, dient hiervan eveneens zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 1 maand na inwerkingtreding van de gedragscode melding van te worden gedaan aan de ombuds voor doctoraatsstudenten.

In de gevallen omschreven in lid 1 en 2 van dit artikel moet de (co)promotor, commissie- of jurylid zo spoedig mogelijk vervangen worden, en dit uiterlijk binnen de termijn van zes maanden na de melding van de privérelatie aan de ombuds voor doctoraatsstudenten.

### **Artikel 45**

Zowel de (co)promotor, commissie- of jurylid als de doctorandus kunnen zich bij een (potentieel) belangenconflict of indien er sprake is van een inbreuk wenden tot de ombuds voor doctoraatsstudenten, bereikbaar via [PhD-Ombuds@UHasselt.be](mailto:PhD-Ombuds@UHasselt.be), overeenkomstig de bepalingen van het 'Reglement met betrekking tot het behalen van de academische graad van doctor aan de Universiteit Hasselt (UHasselt)/Transnationale Universiteit Limburg (tUL)' (het Doctoraatsreglement).

De ombuds zal de rol opnemen van onpartijdige derde die luistert, advies geeft, en enkel op vraag en in overleg met de doctorandus een bemiddelende functie op zich neemt.

## Hoofdstuk 2 - Relatie promotor – copromotor

### **Artikel 46**

De promotor en copromotor spelen een belangrijke rol in de begeleiding en beoordeling van een doctoraatsstudent. Gelet op de unieke hiërarchische relatie tussen een doctoraatsstudent en diens promotor en copromotor, kunnen de rol van promotor en copromotor bij de gezamenlijke begeleiding van één of meerdere doctoraatsstudenten niet tegelijk vervuld worden door personen in een privérelatie.

### **Artikel 47**

Indien een privérelatie tussen een promotor en copromotor ontstaat tijdens de duurtijd van het doctoraat dient dit zo spoedig mogelijk gemeld te worden aan de ombuds voor doctoraatsstudenten.

Indien de inwerkingtreding van deze gedragscode tot gevolg heeft dat reeds bestaande relaties tussen promotor en copromotor een belangenconflict uitmaken, dient hiervan eveneens zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 1 maand na inwerkingtreding van de gedragscode melding van te worden gedaan aan de ombuds voor doctoraatsstudenten.

In de situatie omschreven in lid 1 en 2 dient de rolverdeling tussen promotor en copromotor zo spoedig mogelijk gewijzigd te worden zodat er geen inbreuk meer bestaat hiertegen, en dit uiterlijk binnen de termijn van zes maanden na de melding van de privérelatie aan de ombuds voor doctoraatsstudenten. De promotor van de doctoraatsstudent dient hiertoe het initiatief te nemen.

Het behoort tot één van de mogelijkheden tot wijziging van de rolverdeling tussen een promotor en copromotor zoals omschreven onder lid 3 dat een (co)promotor lid wordt van de commissie maar enkel wanneer de doctoraatscommissie voldoende groot is. Dit wil zeggen dat het totaal aantal commissieleden niet betrokken in een privérelatie groter is dan de som van de personen wel betrokken in een privérelatie.

## Hoofdstuk 3 - Overige bepalingen

### **Artikel 48**

De bepalingen in deze afdeling gelden ter aanvulling op de algemene bepalingen in afdeling 1; deze blijven onverkort van toepassing.

In geval van conflict tussen de bepalingen in afdeling 3 en deze in een andere afdeling van deze gedragscode, zullen de bepalingen in afdeling 3 voorrang hebben.