Universiteit van Amsterdam



Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2025

Jaarverslag vertrouwenspersonen 2025

Universiteit van Amsterdam

Door: Arjen Berkvens, Coördinerend vertrouwenspersoon UvA

Inhoud

1. Inleiding 3
2. Belangrijke bevindingen 5
3. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit 6
4. Wettelijk kader, gedragscode en reglement 8
5. Casussen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers 10
6. Voorlichting en activiteiten 16
7. Ondersteuning en professionalisering 18
8. Aanbevelingen 20

1. Inleiding

In dit jaarverslag vind je een weergave van de bevindingen en aanbevelingen van de vertrouwenspersonen aan de UvA. Dit verslag is opgesteld door de coördinerend vertrouwenspersoon en gebaseerd op 30 individuele rapportages van vertrouwenspersonen bij de faculteiten en de diensten

Het werk van vertrouwenspersonen is in essentie om individuele medewerkers en studenten op te vangen, een luisterend oor te bieden en begeleiding te geven in het vinden van een oplossing voor de situatie waarin ze zijn beland. Daarnaast doen vertrouwenspersonen aan voorlichting over hun rol en signaleren ze structurele misstanden binnen de organisatie aan het management. Het vaak persoonlijke karakter van de casuïstiek, laat onverlet dat gebeurtenissen en trends in de samenleving een grote impact kunnen hebben op het welzijn van eenieder in de UvA gemeenschap.

De vertrouwenspersonen zagen het aantal meldingen van grensoverschrijdend gedrag van studenten en medewerkers wederom teruglopen. Tegelijkertijd waren er bijna dubbel zoveel medewerkers en studenten, die voor iets anders dan ongewenst gedrag bij een vertrouwenspersoon kwamen. Dat waren veelal vragen om advies, die meestal tot een doorverwijzing leidden. Hoe de cijfers er precies uitzien kunt u in de rest van dit jaarverslag lezen. We zagen dat het in tweederde meerderheid gaat over meldingen van medewerkers over hun leidinggevende en bij PhD's gingen zelfs driekwart van de meldingen over de eigen supervisor.

Positief was dat we de belasting van vertrouwenspersonen in het afgelopen jaar verder hebben zien teruglopen naar een aanvaardbaar niveau. Slechts één van de vertrouwenspersonen gaf aan te zwaar belast te zijn. De inzet van vertrouwenspersonen verdient in ieder geval een compliment en hierbij wordt iedereen bedankt, die het afgelopen jaar een bijdrage heeft geleverd aan een meer sociaal veilige UvA. Daarbij mag ook niet onvermeld blijven dat goed is samengewerkt met de Ombudsfunctionaris en haar team, de functionaris individuele rechtspositie, de vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit, de medewerkers van Bureau Communicatie en Integrale Veiligheid, studentendecanen en studieadviseurs en de vele toegewijde HR-medewerkers op zowel centraal als decentraal niveau.

Dit jaar is er ook verder geïnvesteerd in het UvA Huis van Sociale Veiligheid. Zo namen de Nederlandse universiteiten begin dit jaar een gezamenlijke klokkenluidersregeling aan, die voldoet aan de meest recente wetgeving op dit gebied. Er is vervolgens een externe klokkenluiderscommissie benoemd. Het reglement Vertrouwenspersonen werd aangepast om twee redenen. Ten eerste om het mandaat van vertrouwenspersonen uit te breiden met integriteit en ten tweede om mogelijk te maken dat er vertrouwenspersonen voor beschuldigden konden worden aangesteld. Dat laatste is in november gebeurd.

In dit jaarverslag wordt gesproken over meldingen bij de vertrouwenspersoon. Het is belangrijk een onderscheid te maken tussen meldingen die bij de vertrouwenspersonen worden gedaan en meldingen die bijvoorbeeld bij een leidinggevende, een studieadviseur of een docent worden gedaan. Het verschil is dat bij meldingen bij de vertrouwenspersoon niet altijd sprake hoeft te zijn van een vorm van opvolging. De melder bepaalt zelf of en zo ja welke vervolgstappen gewenst zijn. Bij een geregistreerde melding is er tenminste sprake van een opvanggesprek met de melder. Het jaarverslag is een verslaglegging van de aard en het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen onderverdeeld naar verschillende categorieën ongewenst gedrag. Het is daarmee een beperkte inhoudelijke analyse van de achtergrond van de casussen ongewenst gedrag. De informatie die nodig is voor een uitgebreidere analyse is vertrouwelijk en valt onder de geheimhoudingsplicht.

Dit verslag heeft de volgende functies:

- *Informeren*: de geregistreerde aantallen en aard van de casussen ongewenst gedrag en integriteit;
- *Signaleren*: het aantal casussen kan een indicatie zijn dat (onderdelen of de uitvoering van) het geldend beleid met betrekking tot ongewenst gedrag en integriteit moet worden aangepast;
- *Verantwoorden*: het is voor de vertrouwenspersonen een verantwoording over inzet van tijd en middelen.

2. Belangrijke bevindingen

- Het aantal meldingen van zowel studenten als medewerkers (inclusief PhD's) is afgenomen. Bij studenten zagen we een daling van 17% bij medewerkers van 12%.
- Bij medewerkers is 69% van de melders vrouw en 31% man. Bij studenten is 73% van de melders vrouw, 27% man.
- Bij de 116 meldingen van medewerkers valt op dat 64% een melding doet over de eigen leidinggevende. Van de 19 PhD's die een melding doen, meldt 74% over de eigen supervisor.
- De dienst waar de meeste meldingen worden gedaan is de Universiteitsbibliotheek (3,6 % van de medewerkers) en het daaronder ressorterende Allard Pierson (5,9% van de medewerkers.)
- De faculteit met de meeste meldingen van medewerkers is ACTA met 3,3%, gevolgd door FGW met 2,7% van de medewerkers.
- De faculteit waar het minste meldingen zijn is FMG met 0,9% van de medewerkers.
- Meldingen van studenten zijn het hoogst bij ACTA met 1,22% en het laagst bij FMG met 0,1% van de studenten.

3. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit zijn er voor studenten en medewerkers. Ook medewerkers die wel bij de UvA werken, maar niet in dienst van de UvA zijn, kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. Zij bieden een luisterend oor en helpen bij het zoeken naar een manier om het ongewenste gedrag te beëindigen of te de-escaleren. Vertrouwenspersonen garanderen vertrouwelijkheid en zullen nooit zonder toestemming van de melder handelen. Casussen worden geregistreerd op een manier waarop deze niet tot de melder herleidbaar zijn. Indien nodig verwijzen vertrouwenspersonen door naar professionele hulpverleners binnen of buiten de UvA. Ook kunnen zij studenten en medewerkers ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Positionering/ benoeming/ facilitering

Binnen elke faculteit en gemeenschappelijke dienst van de UvA is ten minste één vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit benoemd door de decaan respectievelijk de secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden benoemd voor een periode van 3 jaar en kunnen onbeperkt herbenoemd worden. Vertrouwenspersonen worden formeel door de secretaris/decaan gefaciliteerd om, binnen hun bestaande functie, de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Keuzevrijheid

De vertrouwenspersonen zijn er niet alleen voor de studenten en medewerkers van de eigen eenheden: iedere student of medewerker kan, ongeacht waar hij/zij/hen studeert of werkzaam is, één van de vertrouwenspersonen van de UvA benaderen. Studenten en medewerkers hebben daardoor de keuze met wie zij contact willen opnemen en kunnen bijvoorbeeld kiezen voor iemand die dichtbij of juist op enige afstand van de eigen eenheid staat.

Aantal / werving / diversiteit

In 2025 waren er aan de UvA 31 medewerkers die de rol van vertrouwenspersonen vervulden. Gedurende het jaar stopten sommige vertrouwenspersonen en werden nieuwe vertrouwenspersonen geworven. Op 31 december 2025 waren er 26 vertrouwenspersonen actief. Sommigen van hen zijn er alleen voor studenten, sommigen voor medewerkers, en anderen voor zowel studenten als medewerkers. Vacatures voor de rol worden ingevuld via open werving op de vacaturepagina van de UvA en via nieuwsbrieven of een mail aan de medewerkers. De coördinerend vertrouwenspersoon is betrokken bij het selectieproces.

Tabel 1 Verloop en samenstelling vertrouwenspersonen UvA 2022-2025

Vertrouwenspersonen	Totaal	WP	OBP	Vrouw	Man	Hen
Per 2022	20	5	15	15	4	1
Per 2023	26	8	18	21	4	1
Per 2024	24	8	16	18	5	1
Per 2025	26	9	17	20	5	1
Gestart in 2025	7	3	4	7	0	0
Gestopt in 2025	5	2	3	5	0	0

UvA vertrouwenspersonen

Arjen Berkvens, coördinerend vertrouwenspersoon

Gerrie Veenstra	*ACTA (gestopt)*
Marjan van Schijndel	ACTA
Myrthe van Amstel	*FdR (gestopt)*
Daan van Versendaal	FdR (gestart)
Rosa Möhrlein	FdR (gestart)
Larissa Put (gestart)	FdR
Erik van Arkel	FdR
Karin Venetis	*FEB (gestopt)*
Sanne Lagziel - de Munck	FEB
Lindsy Wongsopawiro	FEB
Eloe Kingma	FGw
Asli Özgen-Havekotte	FGw
Cock Dieleman	FGw
Beyza Sümer	FGw (gestart)
Charlotte Jalvingh	FGw (gestart)
Mirjam Koelewijn	*FMG (gestopt)*
Els Veldhuizen:	FMG
Joyce Helsloot	FMG
Loes van Rijn- van Gelderen	FMG
Diana Vos	*FNWI (gestopt)*
Joost Krijnen	FNWI
Belle Jansen	FNWI
Christina Santaka	FNWI (gestart)
Sonja Cox	FNWI (gestart)
Hélène Boeren	Bestuursstaf
Rixt Polder	Bestuursstaf
Marjan Alberda	Facility Services/ICTS
Enneke Tuinhof	AC
Henriette Reerink	Universiteit Bibliotheek
Kasper Abcouwer	Universiteit Bibliotheek

Bij benoemingen wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de samenstelling van de groep: het doel is om UvA-breed een diverse groep samen te stellen (bijvoorbeeld in type functie, gender en achtergrond.) De onafhankelijke positie is essentieel voor het uitoefenen van het takenpakket. De rol mag daarom niet conflicteren met een andere rol of functie van de desbetreffende medewerker. Bovendien is het zo dat vertrouwenspersonen afstand houden van de afdeling waar zij zelf werkzaam zijn, omdat een al te directe band met de melder of de vermeende dader voorkomen moet worden. Van de 26 personen die eind 2025 actief waren, hadden er 9 een wetenschappelijke en 17 een ondersteunende functie. Ook is het opvallend dat er van de 26 maar vijf vertrouwenspersonen man zijn. Verder is met UvA pride gedeeld welke twee een band hebben met de LHBTIQ+ gemeenschap. Binnen het team zijn vier vertrouwenspersonen van kleur actief.

Aantal casussen en belasting

Door het toegenomen aantal vertrouwenspersonen is ten opzichte van eerdere jaren een duidelijke verbetering te zien in de mate van belasting. Een zware belasting kan komen door een te groot aantal meldingen en ook door arbeidsintensieve meldingen. In 2025 heeft slechts één van de vertrouwenspersonen aangegeven te zwaar belast te zijn geweest.

Tabel 2 Ervaren belasting door de vpo's

(te) zwaar	1
normaal	20
(te) licht	5

4. Wettelijk kader, gedragscode en reglement

Om te beoordelen of er sprake is van ongewenst gedrag, zijn de Arbowet en de UvA-gedragscode bepalend. Een sleutelzin in de gedragscode is: *Er is sprake van een ongewenste omgangsvorm zodra één van betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan*. Deze zin toont aan dat ongewenst gedrag vaak zeer persoonlijk (een ervaring) is: wat voor de een ongewenst is, hoeft dat voor een ander niet te zijn. Het woord "redelijkerwijs" slaat op het toetsingskader, zoals de gedragscode en de Arbowet. De Arbowet schrijft voor dat iedere werkgever verplicht is om beleid te implementeren dat ervoor zorgt dat de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) van medewerkers zoveel mogelijk wordt beperkt. Het betreft de volgende categorieën:

Fysieke of verbale agressie: psychisch of fysiek lastiggevallen, bedreigd of aangevallen waarbij sprake is van psychische druk, soms in combinatie met misbruik van een formele of informele positie (zowel verbale als non-verbale agressie/intimidatie).

Seksuele intimidatie: bij seksueel grensoverschrijdend gedrag gaat iemand over de grenzen van een ander. Bijvoorbeeld ongewenste aanrakingen, online berichten van seksuele aard, seksuele intimidatie of seksueel misbruik. De ander, de omgeving, maar ook die persoon zelf kan daar grote fysieke, mentale en emotionele schade door oplopen. Vaak hangt het samen met machtsmisbruik.

Discriminatie: het onderscheid maken tussen personen op grond van ras (huidskleur, afkomst), leeftijd, seksuele gerichtheid, godsdienst en levensovertuiging, geslacht, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, politieke overtuiging, burgerlijke staat, soort arbeidscontract en arbeidsduur zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.

Pesten: pesten is een vorm van systematische psychische, verbale of fysieke agressie waarbij geprobeerd wordt om iemand steeds pijn te doen. Voorbeelden: grapjes maken ten koste van iemand, iemand buitensluiten, beledigen of het beschadigen van eigendommen. Pesten kan zowel offline als online.

Reglement vertrouwenspersonen

De taken, werkwijze, rechten, plichten, belasting en reikwijdte van UvA-vertrouwenspersonen zijn omschreven in het: Reglement Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit Universiteit van Amsterdam 2025.
In 2025 is het nieuwe reglement (oude dateerde uit 2021) vastgesteld. Daar waren vier aanleidingen voor.

1. Begin 2025 is de nieuwe klokkenluidersregeling gepubliceerd met daarin een rol voor de vertrouwenspersonen. De klokkenluidersregeling is gezamenlijk in UNL-verband ontwikkeld.
2. Als gevolg van de rol die vertrouwenspersonen toebedeeld krijgen in de nieuwe klokkenluiders-regeling is ook "integriteit" toegevoegd aan het takenpakket van een vertrouwenspersoon. De definitie van een integriteitsschending is: handelen of nalaten in strijd met voorschriften van de UvA of met andere ethische normen, regels of principes die betrekking hebben op eerlijkheid, betrouwbaarheid en rechtvaardigheid, vaak met negatieve gevolgen voor anderen of voor de organisatie waar een persoon deel van uitmaakt. Het kan daarbij onder meer gaan om belangenverstrengeling, machtsmisbruik, oneigenlijk gebruik van bedrijfsmiddelen, misleiding, diefstal, omkoping, fraude of het lekken van vertrouwelijke informatie. Een schending van de wetenschappelijke integriteit zoals bedoeld in de Klachtenregeling wetenschappelijke integriteit UvA valt nadrukkelijk niet onder een integriteitsschending in de zin van dit reglement.

3. Daarnaast is ook de begeleiding van mensen op wie een melding betrekking heeft (beschuldigden) opgenomen in het reglement. Hiervoor zijn twee aparte “begeleiders beschuldigden” aangesteld. Een beschuldigde is: een (oud-)medewerker of (oud-)student die beschuldigd wordt van ongewenst gedrag bij de UvA en een beroep doet op een vertrouwenspersoon die gespecialiseerd is in de begeleiding van beschuldigden.
4. Tot slot is ter bescherming van melders en beschuldigden het volgende opgenomen: Melders en beschuldigden zijn vrij om naar een Vertrouwenspersoon ongewenst gedrag en integriteit te gaan en ondervinden geen nadelige gevolgen van het inschakelen van een vertrouwenspersoon.

5. Casussen ongewenste omgangsvormen van studenten en medewerkers

Dit jaar zijn in totaal 215 meldingen ongewenst gedrag door studenten en medewerkers (inclusief PhD's) met een vertrouwenspersoon besproken. Ten opzichte van 2024 is het aantal meldingen met 14% gedaald.

Tabel 3 Meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen 2021-2025

Jaar	2021	2022	2023	2024	2025
Studenten	69	98	142	95	80
Medewerkers (inc. PhD's)	83	104	191	154	135
Totaal	**152**	**202**	**333**	**249**	**215**

Het is niet mogelijk op basis van de registratie van deze meldingen harde conclusies te trekken over een al dan niet sociaal veilig klimaat binnen de UvA. Studenten en medewerkers zijn niet verplicht een vertrouwenspersoon te bezoeken als zij te maken hebben gehad met ongewenst gedrag. De registratie van het aantal casussen vindt plaats op basis van de eenheid waarvan de student of medewerker afkomstig is, ook als deze ervoor kiest een vertrouwenspersoon buiten de eigen eenheid te benaderen. De casussen zijn onderverdeeld naar de aard van het ongewenste gedrag.

In oktober is gestart met het Meldpunt sociale veiligheid en integriteit. Het meldpunt is onafhankelijk en behandelt meldingen vertrouwelijk. Het meldpunt is ondergebracht bij het bureau van de ombudsfunctionaris en helpt studenten en medewerkers op weg. Het is nog te vroeg om te zeggen of het meldpunt invloed heeft op het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen. In principe worden studenten en medewerkers doorverwezen naar het juiste "loket" en dat betreft ook de vertrouwenspersonen. Van de 21 meldingen bij het meldpunt werden er tien doorverwezen naar vertrouwenspersonen.

Aantal en aard meldingen van studenten

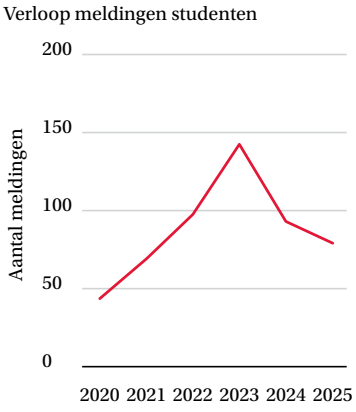
80 op een totaal van 40.648 (alle faculteiten minus Geneeskunde) studenten hebben één van de vertrouwenspersonen bezocht. Ten opzichte van 2024 (95) is het aantal meldingen over ongewenst gedrag met meer dan 17% gedaald. Bij de faculteiten valt ACTA op met een relatief hoog percentage (1,22%) meldingen ten opzichte van het aantal studenten. Hieronder is het aantal en de aard van de meldingen uitgesplitst naar faculteit weergegeven. Verder is inzichtelijk gemaakt hoe het aantal meldingen zich de afgelopen jaar heeft ontwikkeld.

Tabel 4 Aantal en aard van de meldingen van studenten

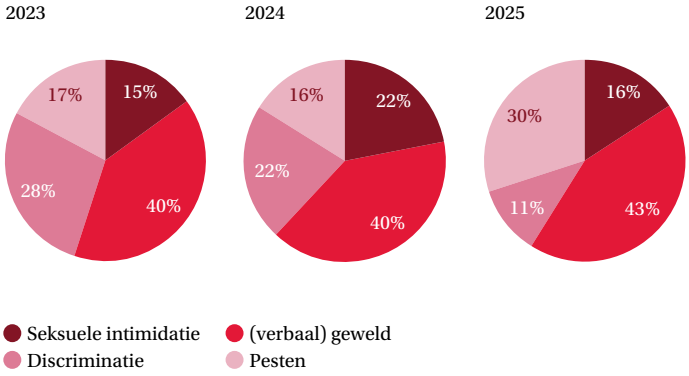
Faculteit	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Totaal 2025	Totaal 2024	Overig	Percentage van het aantal studenten
ACTA			7			4	11	15	2	1,22%
FdR		3	3		1	2	9	14	5	0,17%
EB	2		9		2	5	18	11	7	0,22%
FGw	1	1	6			5	13	16	3	0,16%
FMG	2	1	3		3	1	10	19	11	0,09%
FNWI	3		6			6	15	18	3	0,22%
AUC					2	1	3		1	0,34%
FDG / anders					1		1	2	5	
Totaal	**8**	**5**	**34**		**9**	**24**	**80**	**95**	**37**	**0,20%**

* De categorie FDG/anders betreft dit jaar een melding bij Geneeskunde. De studenten geneeskunde hebben een eigen vertrouwenspersoon op de faculteit. Hier kwamen in 2025 in totaal 26 meldingen binnen. Aangezien deze vertrouwenspersoon niet onder de coördinerend vertrouwenspersoon van de UvA valt, worden deze cijfers niet meegenomen in de tabel.

Tabel 5 verloop 2020-2025



Tabel 6a meldingen per categorie



Tabel 6b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	6
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	
3. Seksuele geaardheid	
4. Leeftijd	
5. Handicap of chronische aandoening	
6. Politieke gezindheid	
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	1
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	
11. Godsdienst	2
12. Levensbeschouwing	

Overige meldingen

In de categorie ‘overig’ zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst gedrag. De vertrouwenspersonen zien dit jaar een opvallende stijging van 105% in deze categorie (van 18 naar 37.) Opvallend was de toename van studenten die in de problemen kwamen door (vermeende) fraude met AI en mannelijke studenten die bang waren in de toekomst van grensoverschrijdend gedrag beschuldigd te worden.

Doorverwijzing

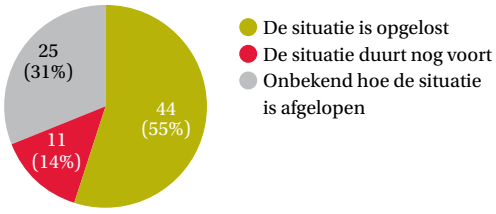
Bij 39 meldingen ongewenst gedrag en overige meldingen is de melder doorverwezen naar een andere instantie (bijvoorbeeld studieadviseur, studentendecaan of de examencommissie.)
Bij 9 meldingen van ongewenst gedrag is de student door één van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Bij 2 meldingen is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

Relatie melder met de veroorzaker

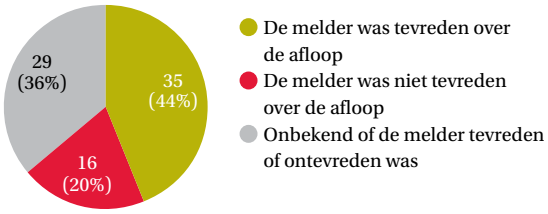
Bij de inventarisatie van het aantal meldingen is ook de relatie van de melder met de veroorzaker opgenomen. Van de 80 meldingen ging het 40 keer om een situatie tussen studenten onderling en 38 keer om een student en een docent en 2 keer tussen een student en een andere medewerker.

Wat was het resultaat van de melding?

Tabel 7a resultaat meldingen studenten: **status**



Tabel 7b resultaat meldingen studenten: **tevredenheid**



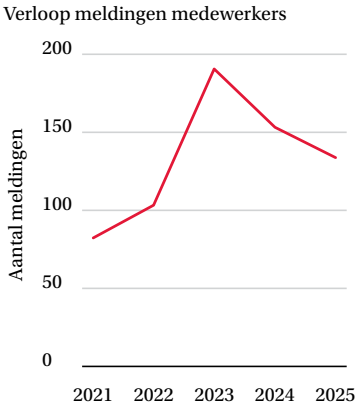
Aantal en aard meldingen van medewerkers

In 2025 hebben 135 op een totaal van een kleine 8.000 medewerkers en PhD's één van de vertrouwenspersonen bezocht met een casus ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2024 (154) is het aantal meldingen van medewerkers over ongewenst gedrag met 12% gedaald. Van de 135 meldingen waren er 19 van PhD's. De specifieke informatie over PhD's staat hieronder (tabellen 12 – 14b.) Van de faculteiten valt ACTA op met een relatief hoog percentage meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers. Bij de diensten vallen de UB en het onder de UB vallende Allard Pierson museum op met hoge percentages meldingen ten opzichte van het aantal medewerkers. De cijfers zijn gedaald ten opzichte van 2024, maar nog steeds hoger dan het gemiddelde.

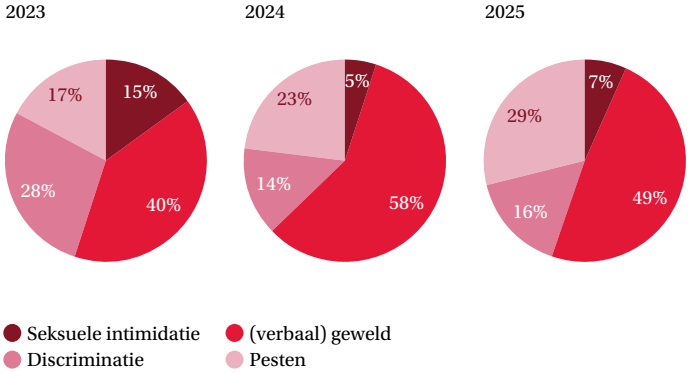
Tabel 8 Aantal en aard van de meldingen van medewerkers

Faculteit/Dienst	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Totaal 2025	Totaal 2024	Overig	Percentage medewerkers (PID)
ACTA		1	10		3	3	17	23	12	3,26%
FdR		1	7		5	2	15	9	9	2,50%
EB	2		3		5	3	13	8	7	2,24%
FGw	1		11		3	14	29	13	8	2,73%
FMG	1		12		1	1	15	29	9	0,85%
FNWI			11	1	1	6	19	35	11	0,98%
AC								4		0,00%
FS	1				1		2	2		1,20%
ICTS	2		1				3	3		1,40%
UB			1		1	3	5	8	3	3,57%
Allard Pierson			2			2	4	7	4	5,88%
Overige Diensten en Bestuursstaf			7		1	5	13	13		2,41%
Totaal	**7**	**2**	**65**	**1**	**21**	**39**	**135**	**154**	**63**	**1,74**

Tabel 9 verloop 2021-2025



Tabel 10a meldingen per categorie



De vertrouwenspersonen hebben ook geregistreerd welke vormen van discriminatie voorkomen. Ze constateren dat managers niet altijd goed geïnformeerd zijn op dit onderwerp en onvoldoende in staat zijn om te gaan met de complexe dynamiek van discriminatie en machtsverhoudingen. Discriminatie is bovendien ook moeilijk te bewijzen. Het betreft vaak een vermoeden.

Tabel 10b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	3
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	4
3. Seksuele geaardheid	1
4. Leeftijd	1
5. Handicap of chronische aandoening	2
6. Politieke gezindheid	3
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	1
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	1
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	2
11. Godsdienst	1
12. Levensbeschouwing	

Overige meldingen

In de categorie ‘overig’ zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst gedrag. Denk daarbij aan kwesties rond ziekmeldingen en re-integratie. Bij 63 meldingen in deze categorie werd de melder aangehoord en/of doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA, zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

Doorverwijzing

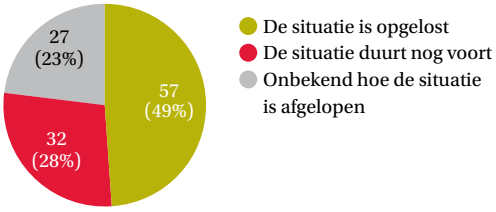
Bij 53 meldingen van ongewenst gedrag is de medewerker doorverwezen naar de leidinggevende, HR, de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie, of de ombudsfunctionaris. Bij 23 meldingen naar een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij 3 meldingen is er een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

Relatie melder met 'veroorzaker'

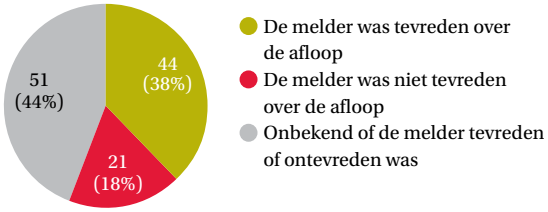
Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van medewerkers is ook de relatie van de melder met de 'veroorzaker' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 116 meldingen (exclusief PhD's) ging het 74 keer om een situatie tussen een medewerker en een leidinggevende, 33 keer om een situatie tussen medewerkers onderling en 9 keer om een situatie tussen een medewerker en een student.

Hoe liep de melding af?

Tabel 11a resultaat meldingen medewerkers: **status**



Tabel 11b resultaat meldingen medewerkers: **tevredenheid**



PhD's

Tabel 12 Aantal en aard van de meldingen van PhD's

Faculteit	Seksuele intimidatie Verbaal	Seksuele intimidatie Fysiek	Geweld & Intimidatie Verbaal	Geweld & Intimidatie Fysiek	Discriminatie	Pesten	Totaal 2025	Totaal 2024	Overig	Percentage PhD's in dienst
ACTA								1		0,0%
FdR		1	1		1		3	0	10	9,0%
EB	1		2		1	1	5	1	1	5,0%
FGw	1		1			1	3	1	1	2,5%
FMG			4				4	2	1	1,6%
FNWI			3			1	4	13		0,8%
AUC										
FDG/ anders										
Totaal	**2**	**1**	**11**		**2**	**3**	**19**	**18**	**13**	**1,9%**

Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst gedrag. Denk daarbij aan kwesties rond ziekmeldingen en re-integratie. Bij de Rechtsgeleerdheid is een vertrouwenspersoon, die tegelijkertijd ook mentor voor de PhD's is. Dat verklaart het hoge aantal overige meldingen. Deze vertrouwenspersoon geeft aan dat de meldingen gaan over: begeleiding; bezuinigingen en zorgen over de toekomst; werkdruk (met name in het onderwijs); auteurschap en publicatieafspraken.

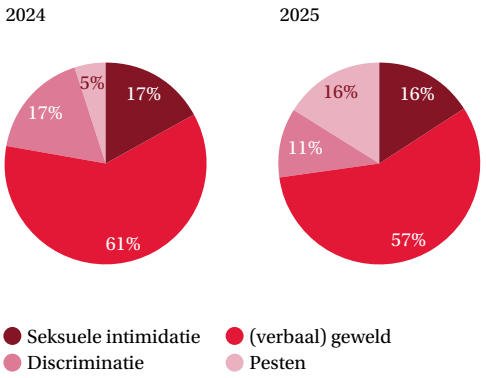
Doorverwijzing

Bij 5 meldingen van ongewenst gedrag is de PhD doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Bij 6 meldingen naar een leidinggevende, HR, de ombudsfunctionaris of de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie.

Relatie melder met 'veroorzaker'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van medewerkers is ook de relatie van de melder met de 'veroorzaker' van het ongewenste gedrag opgenomen. Van de 19 meldingen ging het 14 keer om een situatie tussen een PhD en de supervisor en 2 keer tussen een PhD en een andere medewerker. Verder kwam het een keer voor dat een PhD een melding deed over een student en twee keer over een andere PhD.

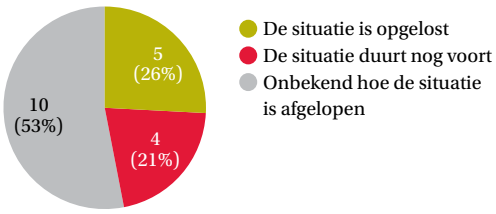
Tabel 13a meldingen per categorie
PhD's



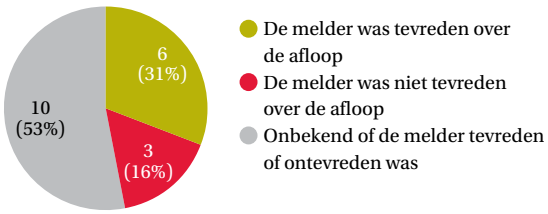
Tabel 13b discriminatiegronden

Discriminatiegronden	Aantal
1. Afkomst	1
2. Geslacht (man, vrouw, intersekse, transseksualiteit)	
3. Seksuele geaardheid	
4. Leeftijd	
5. Handicap of chronische aandoening	
6. Politieke gezindheid	
7. Arbeidsrelatie (fulltime of parttime)	
8. Arbeidscontract (vast of tijdelijk)	1
9. Burgerlijke staat	
10. Nationaliteit	
11. Godsdienst	
12. Levensbeschouwing	

Tabel 14a resultaat meldingen PhD's:
status



Tabel 14b resultaat meldingen PhD's:
tevredenheid



6. Voorlichting en activiteiten

Vertrouwenspersonen hebben ook een voorlichtende taak. Op hun eigen faculteit of bij hun eigen dienst vinden jaarlijks diverse activiteiten plaats, waarbij aandacht wordt besteed aan sociale veiligheid en de specifieke rol van vertrouwenspersonen. Zo hebben de FNWI vertrouwenspersonen een ronde langs alle staf meetings van alle FNWI instituten gedaan. UvA breed zijn er ook verschillende activiteiten ondernomen. Zo waren we met een stand vertegenwoordigd op de jaarlijkse markt tijdens de Intreeweek. Ook dit jaar was gedurende de gehele intreeweek de coördinerend vertrouwenspersoon voor de deelnemende eerstejaars beschikbaar om mee in gesprek te gaan. Verder is binnen de UvA ook weer de sociale veiligheidscampagne “Oog voor elkaar” gevoerd.

Jaarlijks event over sociale veiligheid

Op 17 juni vond een bijzonder jaarlijks een evenement rond sociale veiligheid plaats. Dit jaar bij bioscoop Kriterion. In samenwerking met Cinetree en Kriterion werd een screening georganiseerd van de indrukwekkende short movie over seksueel geweld in een universitaire context: Beyond Silence van Marnie Blok. Na de screening was er een paneldiscussie met: Marnie Blok, Lotte Toet (Stichting Gelijk Spel), Liza Mügge (hoogleraar UvA), Stefana Feciuc (voorzitter Centrale Studenten Raad UvA) onder leiding van Sarah Bronkhorst.

Activiteiten en workshops voor studenten

De coördinerend vertrouwenspersoon verzorgde in samenwerking met de ASVA-studentenvakbond en de Amsterdamse Kamer van Verenigingen (AKVV) workshops voor student vertrouwenscontact-personen van facultaire studieverenigingen en Amsterdamse studentenverenigingen. In de afgelopen jaren zijn veel studentenorganisaties ertoe overgegaan om interne vertrouwenscontactpersonen aan te stellen. Na diverse gesprekken met deze doelgroep, bleek dat het vaak ontbrak aan kennis over de rol van vertrouwenspersonen. De workshops zijn erop gericht om de studenten inzicht te geven in de taken van een vertrouwenspersoon en gaat in op de benodigde vaardigheden. Ook is er geoefend met een opvanggesprek.

In samenwerking met de dienst Studenten Services werd aan de Intreecommissie een workshop gegeven. De Intreecommissie organiseert de introductie van nieuwe eerstejaars. De coördinerend vertrouwenspersoon nam ook deel aan een Town Hall meeting van de Facultaire Studentenraad van FMG. In samenwerking met PPLE werd aan alle eerstejaars van deze opleiding een workshop sociale veiligheid aangeboden. Deze workshop (vijf in totaal) geeft inzicht in de dilemma’s en situaties, waarmee studenten geconfronteerd kunnen worden op de campus en bij hun studievereniging. Er waren ook vertrouwenspersonen aanwezig bij workshops bij de afdeling Communicatie Wetenschappen van de Stichting Gelijk Spel. Verder is er overlegd en samengewerkt met de studentenpsychologen, die workshops gaven aan eerstejaars van FNWI.

Activiteiten en workshops voor UvA medewerkers

De coördinerend vertrouwenspersoon gaf een bijdrage aan diverse activiteiten en workshops op de UvA. Zo droeg hij bij aan de jaarlijkse Iftar tijdens de Ramadan, de Dag van de Ondernemingsraad, het Orange the world evenement over geweld tegen vrouwen van het CDO.

Gedurende het jaar gaf de coördinerend vertrouwenspersoon zes workshops aan leidinggevenden in het kader van het UvA Learning & Development programma. Daarnaast werd dezelfde workshop gegeven aan leidinggevenden van de faculteiten: FdR (drie keer), EB (een keer), ACTA (twee keer), FgW (een keer.) De doelgroep leidinggevenden is van groot belang voor de sociale veiligheid. Zij vertegenwoordigen de organisatie, zijn verantwoordelijk voor de afhandeling van meldingen en

moeten het goede voorbeeld geven. Tot slot was de coördinerend vertrouwenspersoon te gast bij onder andere de CSR, de GOR en de gezamenlijke vergadering van CvB en decanen. Bij de dertien workshops voor leidinggevenden waren in totaal ongeveer 240 deelnemers.

Buiten de UvA nam de coördinerend vertrouwenspersoon deel aan diverse activiteiten van het landelijk Netwerk Universitaire vertrouwenspersonen (NUVP.) Verder dacht hij mee met een werkgroep van Ministerie van OCW over het herkennen en bestrijden van antisemitisme. Hij was ook deelnemer/expert bij een bezoek van Koning Willem-Alexander aan de Universiteit Leiden op uitnodiging van Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. De coördinerend vertrouwenspersoon was verder lid van een expert panel voor de aanpassing van het UFO-profiel universitaire vertrouwenspersonen.



24 april. Koninklijk bezoek in Leiden *(foto: Frank van Beek)*

Binnen de UvA neemt de coördinerend vertrouwenspersoon deel aan diverse overleggen. Zo zijn er twee expertiseteams, waaraan centrale HR medewerkers en facultaire specialisten op het gebied van sociale veiligheid voor medewerkers en studenten deelnemen. Er is ook een regie overleg sociale veiligheid met de belangrijkste stakeholders op centraal niveau. Dat overleg wordt voorgezeten door de directeur HRM en ook de ombudsfunctionaris, directeur Juridische Zaken en de directeur Academische Zaken nemen hieraan deel. Onder de verantwoordelijkheid van dit overleg, wordt ook een jaarlijkse gezamenlijke reflectierapportage met aanbevelingen naar het CVB, de medezeggenschap en de decanen gezonden. De coördinerend vertrouwenspersoon en de ombudsfunctionaris overleggen tot slot op reguliere basis met elkaar.

7. Ondersteuning en professionalisering

De vertrouwenspersonen aan de UvA zijn verbonden aan een faculteit of een dienst en inzetbaar voor de hele universiteit. Ze zijn benoemd voor drie jaar, na het volgen van een opleiding. De vertrouwenspersonen vervullen een rol. Dat betekent dat ze het werk naast hun functie uitoefenen. Ze krijgen daarvoor in principe jaarlijks 60-100 uur, maar indien nodig kan de decaan of de secretaris van de universiteit besluiten meer uren toe te kennen. Uitzonderingen is ACTA, waar de vertrouwenspersoon is georganiseerd in een functie met de omvang van 0,1 fte. Het behoort tot de taken van de coördinerend vertrouwenspersoon om te monitoren of er voldoende capaciteit beschikbaar is bij de vertrouwenspersonen. Of de beschikbare 60 uur toereikend is, hangt sterk af van de omstandigheden in plaats en tijd en het verschilt per situatie en soms ook per persoon. Maatwerk blijft daarom belangrijk.

De inzet op de versterking van de positie van vertrouwenspersonen en hun professionalisering is als volgt vormgegeven:

- *versterking van het Team Vertrouwenspersonen*

  Er zijn diverse initiatieven genomen om het team van vertrouwenspersonen te versterken. De coördinator speelde daarin een aansturende, stimulerende en motiverende rol. Het digitaal koffie-uurtje wordt georganiseerd om de vakinhoudelijke kennis te vergroten, te reflecteren en om ons werk en relevante mensen te ontmoeten. Dit jaar werd onder andere aandacht besteed aan gesprekken met voorzitter van het CvB Edith Hooge en FMG decaan Christa Boer. Verder was FdR hoogleraar Klaas Roozemond te gast om zijn ervaringen met ongewenst gedrag te bespreken.

- *opleiding vertrouwenspersonen en certificering*

  Vertrouwenspersonen moeten een opleiding volgen bij een opleider die een bij de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV) gecertificeerde cursus aanbiedt. Een gecertificeerde vertrouwenspersoon staat op een lijst van de LVV, die is te raadplegen via de website. Om na vier jaar voor hercertificering in aanmerking te komen dient een vertrouwenspersoon aan de volgende eisen te voldoen: - lidmaatschap van de LVV, - bij- en nascholing (BNS) – minimaal 24 uur, - intervisie – minimaal 32 uur, - extra activiteiten – minimaal 16 uur. De UvA stelt vertrouwenspersonen in staat om aan deze eisen te voldoen.

- *intervisie*

  De intervisie vindt twee keer per jaar plaats onder begeleiding van de coördinator. In een intervisie-sessie worden twee casussen besproken volgens een methode uit de intervisie-gids van de LVV. Verder is er ruimte voor dringende vragen over het werk.

  Los van bovenstaande intervisie, is er een optie gecreëerd om deel te nemen aan een LVV geregistreerde UvA intervisiegroep, die 4 tot 5 keer per jaar zal plaatsvinden. Deze intervisie is noodzakelijk voor her certificering. Deze groep is in 2023 van start gegaan en heeft aan onze verwachtingen voldaan. Er zijn nu tien vertrouwenspersonen lid van.

- *Bijscholing*

  Zoals hierboven beschreven, werd dit jaar “integriteit” toegevoegd aan het takenpakket van de vertrouwenspersonen aan de UvA. In de opleidingen die de meeste vertrouwenspersonen volgen, wordt een volle dag aan integriteit besteed. Om de kennis van de vertrouwenspersonen, die jaren geleden hun opleiding hadden gedaan, weer op peil te brengen, werd een geaccrediteerde in house training van een dag georganiseerd, waar twaalf vertrouwenspersoen aan meededen.

Zoals hierboven ook beschreven, zijn dit jaar twee vertrouwenspersonen omgeschoold tot begeleiders beschuldigden. Dit jaar werden daar voor het eerst geaccrediteerde trainingen voor aangeboden. De coördinerend vertrouwenspersoon en twee vertrouwenspersonen hebben deze training gevolgd.

8. Aanbevelingen

Medewerkers

Het zal niet verbazen dat ook dit jaar de vertrouwenspersonen weer aangeven dat het essentieel is om te blijven investeren in de kennis en de kunde van leidinggevenden op de UvA. Een vertrouwenspersoon schreef: *Leidinggevenden moeten beter hun rol pakken en zich van hun verantwoordelijkheid bewust zijn. Specifiek wordt genoemd dat ze beter moeten leren luisteren en niet meteen in de conclusies en oplossingen moeten schieten. Leidinggevenden zijn te vaak gericht op het beperken van de (reputatie) schade en minder op het welzijn van de medewerker.*

De leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor psychologische en sociale veiligheid. Tevens zijn zij het die het eerst in beeld komen als meldingen in de organisatie terecht komen. Dat vergt veel van ze. De UvA biedt een scala aan trainingen en workshops voor deze doelgroep. Het verplicht stellen van de workshop sociale veiligheid van de coördinerend vertrouwenspersoon is een belangrijke stap geweest. In 2025 namen vier faculteiten het initiatief om deze workshop in huis voor hun eigen leidinggevenden te organiseren. Eind 2025 had bijna de helft van de leidinggevenden de workshop gevolgd en ook kennis gemaakt met de handreiking voor leidinggevenden en de e-learning sociale veiligheid. We dringen ook aan op het trainen van het middenmanagement en docenten, tutoren en onderwijsassistenten. Verder is het van belang dat bij de onboarding de regels rond sociale veiligheid duidelijk worden gecommuniceerd en dat medewerkers die onderwijs geven dat gedurende het jaar herhalen.

Bij FGw is een eigen “Handreiking sociale veiligheid en meldingen ongewenst en grensoverschrijdend gedrag”, opgeleverd. Ook bij andere faculteiten zijn soortgelijke initiatieven genomen, maar er zijn nog steeds grote verschillen in duidelijkheid, aanpak en professionaliteit. Dat zou niet zo mogen zijn, omdat medewerkers er in principe vanuit moeten kunnen gaan dat de omstandigheden overal gelijk zijn. Je wilt voorkomen, zoals een vertrouwenspersoon schreef: dat medewerkers onterecht voor de bus worden gegooid, zonder dat er voldoende hoor- en wederhoor is geweest. Leidinggevenden schieten in een kramp en nemen dan onterecht maatregelen onder het mom: “waar rook is, is vuur.”

Een aantal ingewikkelde meldingen dit jaar betreft medewerkers die vast zijn gelopen in hun re-integratie. Deze casussen zijn meestal complex, omdat ze een lange voorgeschiedenis kennen en omdat er meerdere instanties/ functionarissen bij betrokken zijn. Dat gaat dan om de directe leidinggevenden, HR, de bedrijfsarts, juridische ondersteuning en de vertrouwenspersoon. Alhoewel de oorzaak van het langdurige verzuim vaak mede een grondslag heeft in ongewenst gedrag, spelen er ook andere factoren mee. Deze zaken hebben vaak als kenmerk dat ze gaan slepen en dat is niet in het belang van de betrokkenen. Snel de situatie onder ogen zien en kordaat ingrijpen zou heel veel ellende en frustratie kunnen schelen. Een vertrouwenspersoon schreef in dit kader: *Het is mij opgevallen dat er aanzienlijke verschillen zijn tussen leidinggevenden in de manier waarop met meldingen wordt omgegaan. Sommige leidinggevenden zijn zeer pro-actief terwijl anderen juist nogal handelingsverlegen lijken. Ook valt mij op dat arbeidsconflicten ingewikkeld zijn: een arbeidsconflict kan altijd ontstaan, en hoeft niet perse te leiden tot ongewenst gedrag. Maar in de praktijk is mijn indruk dat bij arbeidsconflicten vaak aspecten van sociale veiligheid meespelen en dat feiten, intentie, en perceptie lastig van elkaar te scheiden zijn.*

Tot slot vragen de vertrouwenspersonen aandacht voor de omloopsnelheid van officiële klachten. De afhandeling van klachten duurt nu te lang. Dat ondermijnt het vertrouwen in de klachtenafhandeling. De termijnen in het klachtenreglement worden helaas regelmatig overschreden. Dat is zeer stressvol voor zowel de indiener als de beklaagde. Vertrouwenspersonen doen er sowieso alles aan om te voorkomen dat een melding een klacht wordt, maar als het dan niet anders kan, moeten indieners kunnen vertrouwen op een tijdige afhandeling.

Aanbeveling algemeen

Blijf investeren in de zichtbaarheid van vertrouwenspersonen. Zorg dat vertrouwenspersonen altijd de beschikking hebben over ruimtes om gesprekken te voeren. Communiceer helder en duidelijk wat de rol van vertrouwenspersonen is en wat het verschil is met andere functionarissen, zoals HR, studieadviseurs, leidinggevenden.

Aanbevelingen medewerkers

Onze eerste aanbeveling zorg in het nieuwe jaar dat alle leidinggevenden de verplichte workshop hebben gevolgd en in staat zijn om met de leidinggevenden handreiking te werken. Ga vervolgens over op training van middenmanagement en docenten, onderwijsassistenten en tutors.

De tweede aanbeveling is om intervisie tussen leidinggevenden actief te stimuleren. Onderlinge uitwisseling van en reflectie op dilemma's op het gebied van sociale veiligheid heeft grote waarde.

De derde aanbeveling zorg dat alle faculteiten een gelijke mate van professionaliteit hebben bij het oppakken en afhandelen van meldingen. Het mag voor een medewerker niet uitmaken waar een melding gedaan wordt.

De vierde aanbeveling
Blijf aandacht besteden aan kwetsbare groepen als promovendi, postdocs en mensen met een tijdelijk contract. Met name promovendi zonder contract, die uit het buitenland komen zitten in een kwetsbare positie. Daarnaast zien we kwetsbaarheid bij promovendi die in een niche werken, weinig samenwerken en een heel innige band met hun supervisor hebben.

De vijfde aanbeveling
Investeer in het herkennen van discriminatie en het onderscheid maken tussen de verschillende gronden van discriminatie bij leidinggevenden. Denk bijvoorbeeld aan afkomst, gender of dienstverband.

De zesde aanbeveling
De doorlooptijd van klachten bij de klachtencommissie is vaak niet conform de termijnen van de Algemene Wet Bestuursrecht waar de UvA klachtenregeling op is gebaseerd. Investeer in een snelle en adequate afhandeling van klachten met bijvoorbeeld vaste zittingsdata en meer commissieleden.

Studenten

Er kwam het afgelopen jaar een aantal meldingen binnen van mannelijke studenten die bang waren om van ongewenst gedrag beschuldigd te worden. Hier vindt vaak een omkering plaats. Hoewel de oorzaak van een ongewenste situatie vaak hun eigen gedrag is, wordt het gemeld als ongewenst gedrag van de ander, vaak een vrouw: "Haar afwijzende reactie op mijn toenadering, heb ik als zeer kwetsend ervaren." Dit zijn gevallen waar een vertrouwenspersoon niet veel mee kan, behalve het voorhouden van een spiegel. Sinds november zijn er nu gelukkig vertrouwenspersonen die zich exclusief met beschuldigden bezighouden.

Er melden zich ook in toenemende mate studenten, die bang waren van plagiaat beschuldigd te worden of een sanctie opgelegd hadden gekregen door verkeerd gebruik van ai. De gevolgen van een sanctie kunnen (zeker voor internationale studenten die niet uit de EER afkomstig zijn) zeer ernstig zijn. Dit kan tot schrijnende situaties leiden. Je zult bijvoorbeeld thuis een familie hebben, die jaarlijks meer dan tienduizend euro voor jou bij elkaar legt. Dan is falen eigenlijk geen optie en dat kan leiden tot grote druk, stress en psychische problemen.

Er is op de UvA veel gesproken over huisregels en dan met name in het kader van protesten. Het niet naleven van de huisregels leidt bij sommige groepen en individuen tot onbegrip. Dat betreft bijvoorbeeld het gebruik van gezicht bedekkende middelen, waardoor identificatie onmogelijk is. Het

feit dat de nieuwe huisregels nog steeds niet geldend zijn en dus de oude regels nog gelden, leidt tot veel onduidelijkheid. De vraag die daarbij ook opkomt is wat de sancties zijn bij overtreding van de geldende regels en wat de UvA doet om regels te handhaven. In zijn algemeenheid zou het zo moeten zijn dat het voor iedereen duidelijk is wat de regels zijn en dat de UvA deze regels ook handhaaft en optreedt als ze overtreden worden. Dat het volgens het strafrecht moeilijk is om tot vervolging over te gaan, is evident, maar de universiteiten kunnen zich ook beroepen op de wet op hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW.) Dat geeft universiteiten de mogelijkheid om op basis van hun eigen regels te sanctioneren.

Studenten zijn vaak bang om iets te melden. Ze vrezen represailles van de docent en negatieve gevolgen voor hun toekomstige carrière of voor hun cijfer. De afhankelijkheidsrelatie tussen student en docent is een lastige. Het is belangrijk dat studenten weten welke rechten en plichten ze hebben. Maak duidelijk dat (vermeende) willekeur altijd aangevochten kan worden en dat hier tegen opgetreden wordt, mocht het zich voordoen.

Al in 2024 werd geconstateerd dat er meer faculteiten zijn, die willen investeren in de kennis van studenten over sociale veiligheid. Er zijn workshops ontwikkeld en pilot-programma's gedraaid bij onder andere FNWI, Communicatie Wetenschappen en PPLE. Het is belangrijk dat studenten weten wat er van ze verwacht wordt op het gebied van gedrag en onderlinge omgangsvormen. Helaas is de UvA gedragscode nog bij de overgrote meerderheid van de studenten een onbekend document, laat staan dat ze van de inhoud op de hoogte zijn. De behoefte aan gedragsregels, wordt dan wel ingevuld door studentenorganisatie en sommige afdelingen op faculteiten, maar dat is lang niet overal het geval.

Aanbevelingen studenten

De eerste aanbeveling is dat iedere student bij wijze van on-boarding kennismaakt met de gedragscode van de UvA, het studentenstatuut en de huisregels. Bij de inschrijving van studenten aan onze universiteit wordt gevraagd of zij het UvA beleid willen ondertekenen. Dat maakt hun ook meer aanspreekbaar bij overtredingen. Ontwikkel daarbij een handzaam overzicht met de belangrijkste punten en verspreid dat op de campus en via Canvas.

De tweede aanbeveling is dat er wordt onderzocht of het wenselijk is om een klachtenprocedure te ontwikkelen voor studenten onderling en van medewerkers over studenten. De ervaringen van andere universiteiten en het Amsterdam University College (AUC) kunnen daarbij als voorbeeld dienen. Studenten en medewerkers missen nu een escalatiemogelijkheid.

De derde aanbeveling is dat er binnen het curriculum structureel aandacht komt voor sociale veiligheid. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van de bovengenoemde workshops en in de vorm van een speciaal op studenten gerichte e-learning.

De vierde aanbeveling is dat we investeren in het verzamelen en het delen van kennis over de netwerken en bestaande gevoeligheden binnen groepen internationale studenten. Dat kan ons helpen de context beter te begrijpen en effectiever (liefst preventief) op te treden.