



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

	Bureau van de Faculteit NWI 27-6-'17
Poststuknr:	Jnw 17i 0216
Dossiercode/ -naam:	
Kopie:	E. Hallink M. Enkeling
Afhandeling:	P2
Locatie hc:	

Jaarverslag 2016

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Jaarverslag 2016 – Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, Universiteit van Amsterdam

Geachte lezer,

De Universiteit van Amsterdam staat voor respectvolle omgangsvormen: “studenten en medewerkers zijn collegiaal en respectvol jegens iedereen die aan de universiteit werkt of studeert.” Zo staat het verwoord in de gedragscode van de UvA, respectvol met elkaar omgaan is de norm. Ondanks dit heldere uitgangspunt krijgen sommige studenten en medewerkers binnen de UvA te maken met het tegendeel van respect, met vormen van ongewenst gedrag. De gedragscode van de UvA is ook heel duidelijk over hoe te handelen als er toch sprake is van ongewenst gedrag: “ongewenst gedrag hoort altijd aan de orde te worden gesteld: door betrokkene zelf rechtstreeks aan te spreken, of door hulp in te schakelen”. De gedragscode maakt verder melding van de consequenties van ongewenst gedrag binnen de UvA: “er worden zo snel mogelijk gepaste, corrigerende maatregelen genomen tegen iedereen in de organisatie die een ander lastig valt of naar sekse, geloof of afkomst kwetst.”

Studenten en medewerkers die te maken krijgen met ongewenst gedrag kunnen dit melden bij de ‘vertrouwenspersonen ongewenst gedrag’ van de UvA. In dit jaarverslag kunt u lezen hoe vaak hiervan in 2016 sprake is geweest, en welke vormen van ongewenst gedrag dit betrof. In het jaarverslag wordt verder ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de vertrouwenspersonen en op het coördinatorschap vertrouwenspersonen.

Het jaarverslag heeft verschillende functies:

- een informerende: het beschrijft, onder meer, aard en aantallen meldingen ongewenst gedrag en samenstelling van de groep vertrouwenspersonen;
- een signalerende: het beschrijven van zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens helpt om na te gaan of het geldend beleid met betrekking tot ongewenst gedrag moet worden aangepast;
- een verantwoordingsfunctie: het is zowel voor de vertrouwenspersonen als voor de coördinator van de vertrouwenspersonen een vorm van verantwoording afleggen over inzet van tijd en middelen.

Om toch de resultaten van de medewerkersmonitor 2017 met betrekking tot ongewenst gedrag te kunnen inbrengen heb ik gewacht tot nu, juni 2017, met uitbrenging van dit jaarverslag. De monitorresultaten komen gewoonlijk beschikbaar in juni.

Met vriendelijke groet,

Martha Essen
Coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA

Inhoud

Inbedding beleid

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

- *Over positionering / benoeming / facilitering*
- *Over keuzevrijheid*
- *Over aantal / werving / diversiteit*
- *Over professionalisering*

Het coördinatorschap

Ongewenst gedrag in overzicht

- *Over meldingen van studenten*
- *Over doorverwijzingen van studenten*
- *Over de meldingen van studenten vergeleken met 2014*
- *Over meldingen van medewerkers*
- *Over doorverwijzingen van medewerkers*
- *Over de meldingen van medewerkers vergeleken met 2014*
- *Over ongewenst gedrag en de medewerkertevredenheidsmonitor 2015*

Conclusie

Beleidsvoornemens

Bijlage: Ongewenst gedrag in definities

Inbedding beleid

Het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag is in lijn met de Arbowetgeving en met de Arbocatalogus Psychosociale Arbeidsbelasting (PSA) van de VSN. Het is gericht op voorkoming dan wel beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder PSA wordt ongewenste gedrag verstaan en werkdruk. Het onderdeel werkdruk valt buiten de context van dit jaarverslag. Het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag is onderdeel van het centrale klachtenbeleid van de UvA.

Behalve vertrouwenspersonen ongewenst gedrag zijn er binnen de UvA ook:

- vertrouwenspersonen wetenschappelijke integriteit,
- vertrouwenspersonen voor promovendi en
- een vertrouwenspersoon individuele rechtspositie.

Dit jaarverslag heeft uitsluitend betrekking op de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag wordt hier verstaan: Seksuele intimidatie, Discriminatie, Agressie en geweld (waaronder verbale intimidatie), Pesten en Stalking. Voor een definitie van deze begrippen zie bijlage.

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Vertrouwenspersonen zijn er voor meldingen over ongewenst gedrag. Zij bieden, onder meer, opvang en een luisterend oor, hebben een doorverwijsfunctie en ondersteunen desgewenst bij het indienen van klachten over ongewenst gedrag bij de Centrale Klachtencommissie. Zij zijn er voor studenten, personeel in dienst en personeel niet in dienst.

Over positionering / benoeming / facilitering

Iedere faculteit en gemeenschappelijke dienst heeft een of meer 'eigen' vertrouwenspersonen. Zij worden voor 3 jaar benoemd door respectievelijk de decaan van de faculteit en de Secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden door hun leidinggevenden gefaciliteerd om, binnen hun bestaande functie, de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Over keuzevrijheid

De vertrouwenspersonen zijn er echter niet alleen voor hun eigen eenheden: iedere UvA-student of –medewerker kan, ongeacht waar hij/zij studeert of werkzaam is, een willekeurige vertrouwenspersoon benaderen. Zo kan men kiezen voor iemand die dichtbij de eigen eenheid of juist op afstand staat.

Over aantal / werving / diversiteit

Eind 2016 zijn er aan de UvA 22 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. De keuze voor het aantal vertrouwenspersonen per eenheid is geënt op ervaringen uit het verleden. In principe vindt open werving plaats op de vacaturewebsite van de UvA, via nieuwsbrieven bij de eigen eenheid of een mail aan de medewerkers. Als er geen respons is worden geschikt geachte medewerkers door de P&O-adviseurs persoonlijk op de vacature geattendeerd. Bij benoemingen wordt rekening gehouden met de diversiteit van de totale UvA-brede groep: het doel is een groep vertrouwenspersonen die in leeftijd, geslacht, seksuele geaardheid, type aanstelling (WP of OBP), hiërarchisch niveau en nationaliteit zo divers mogelijk is. In 2016 zijn bij de Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen, de Universiteitsbibliotheek en bij de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica nieuwe vertrouwenspersonen benoemd.

Over professionalisering

De vertrouwenspersonen zijn allen professionele, gecertificeerde vertrouwenspersonen. Bijscholing vindt jaarlijks plaats en wordt door de coördinator van de vertrouwenspersonen georganiseerd. In juni 2016 heeft een workshop over pesten plaats gevonden en in december 2016 waren er intervisiebijeenkomsten.

Het coördinatorschap

Het coördinatorschap is ingevoerd om de kwaliteit van de vertrouwensrol te kunnen waarborgen. De coördinator is zelf gecertificeerd vertrouwenspersoon. Hij/zij neemt deel aan de werving- en selectieprocedure voor nieuwe vertrouwenspersonen, ziet toe op opleidingseisen, organiseert de bijscholing en intervisie en is vraagbaak voor de vertrouwenspersonen. Daarnaast is de coördinator verantwoordelijk voor het actueel houden van het reglement vertrouwenspersonen en de profieisen. Het coördinatorschap is ondergebracht bij de afdeling HR Beleid en Strategie van de Bestuursstaf.

Ongewenst gedrag in overzicht

Onderstaande tabellen geven een overzicht van het aantal studenten en medewerkers dat melding heeft gedaan van ongewenst gedrag in 2016, en van de aard van de meldingen.

Over meldingen van studenten

Studenten	Seksuele intimidatie		Agressie /geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal*	Aantal studenten
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG			4			4	2		10*	7962
FGw	1		1		2	1			5	6408
FNWI	2	1	1				2	1	7	6418
FdT	1								1	476
FdR		1	1			1			3	3666
FEB	1								1	6057
AUC									0	871
<i>Totaal</i>									27	31.858
<i>Formele Klachten</i>									0	

N.B.: AMC ontbreekt hier. Het heeft, als zelfstandige rechtspersoon, haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid.

Totaal* 1 melder kan verschillende soorten ongewenst gedrag hebben ervaren.

UvA-breed hebben 27 studenten een vertrouwenspersoon bezocht, op een totaal van bijna 32.000 studenten. Dat is een zeer klein aantal dat niet in een betekenisvol percentage is uit te drukken. Geen van de meldingen is geëscaleerd tot een formele klacht.

Gezien de grootte van de populatie en het in verhouding minieme aantal meldingen lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat studenten hun eventuele ervaringen van ongewenst gedrag niet bij de vertrouwenspersonen melden.

Over doorverwijzingen van studenten

Eén student is doorverwezen naar een teamleider en naar de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. Er heeft zich slechts 1 student gemeld met problematiek anders dan ongewenst gedrag.

Over de meldingen van studenten vergeleken met 2015

Ten opzichte van 2015 (11 meldingen) is het totaal aantal meldingen met 16 gestegen. Nogmaals, op een totaal van 32.000 studenten blijft dit een zeer klein aantal waar geen conclusies aan kunnen worden verbonden.

Over meldingen van medewerkers

Medewerkers	Seksuele intimidatie		Agressie /geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal*	Head Count PID/PNID
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG	8		4		1	8	1	4	16*	1958
FGw			1		1	1			3	1588
FNWI	1	2	9		2	2		1	17	2475
FdT			1	1	1	6		1	10	472
FdR	1		1			2		2	6	682
FEB								1	1	766
AUC									0	70
Gemeenschappelijke diensten en Bestuursstaf			3		2	3			8	1786
Totaal	10	2	19	1	7	22	1	9	71	9797
<i>Formele Klachten</i>									0	

N.B.: AMC ontbreekt hier. Het heeft, als zelfstandige rechtspersoon, haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid.

Totaal* 1 melder kan verschillende soorten ongewenst gedrag hebben ervaren.

UvA-breed hebben 71 medewerkers een vertrouwenspersoon bezocht, op een totaal van 9797 medewerkers (PID en PNID). Ook hier een klein aantal ten opzichte van het totaal. Geen van de meldingen is geëscaleerd tot een formele klacht. Er waren 9 meldingen die niet met ongewenst gedrag te maken hadden.

Over doorverwijzingen van medewerkers

18 Medewerkers zijn voor verdere hulp of oriëntatie doorverwezen naar:

- vertrouwenspersoon individuele rechtspositie (5x)
- P&O-adviseur van de eigen eenheid (1x)
- de bedrijfsarts (2)
- hoofd P&O (1x)
- advocaat dan wel vakbondsfunctionaris (4x)
- vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit (1x)
- eigen leidinggevende (1x)

- maatschappelijk werker (1x)
- arbodienst (2x)

Over de meldingen van medewerkers vergeleken met 2015

Ten opzichte van 2015 (51 meldingen) is het totaal aantal meldingen gestegen. Een derde van de meldingen in 2015 betrof overige zaken. Dit aandeel is in 2016 flink gedaald. Het aantal meldingen ongewenst gedrag is daarmee feitelijk gestegen: van 34 in 2015 naar 62 in 2016, bijna een verdubbeling.

Over ongewenst gedrag en de medewerkertevredenheidsmonitor 2017

De monitor 2017 geeft een ander beeld met betrekking tot het vóórkomen van ongewenst gedrag dan de meldingen bij de vertrouwenspersonen. 22% van de respondenten (de huidige UvA-brede rapportage maakt hier geen onderscheid meer tussen WP en OBP) heeft last gehad van ongewenst gedrag. Dat is aanzienlijk meer dan het aantal meldingen dat de vertrouwenspersonen ontvangt.

Let wel: de monitor houdt geen rekening met de welomschreven definities die de vertrouwenspersonen van ongewenst gedrag bij categorisering hanteren. Formeel is pas sprake van pesten als iemand *structureel* wordt gepest. Één- of tweemaalige incidenten tellen niet als zodanig. Het monitorpercentage omvat bovendien ook zaken als roddelen en diefstal/vandalisme.

Monitor 2017	Totaal %	N
Pesten	7%	2673
Agressie(verbaal)	9%	2673
Fysiek geweld (nieuw in 2015)	0%	2673
Seksuele intimidatie	0,9%	2673
Discriminatie	5%	2673
Stalking	0,5%	2673

Het monitorpercentage meldingen van discriminatie is gestegen: van 1,9% in 2014 naar 3,6% in 2015 en 5% en 2017. De vertrouwenspersonen hebben in 2016 zeven meldingen van discriminatie ontvangen, 2 meer dan in 2015. In 2014 ontvingen zij ook zeven meldingen van discriminatie.

Duiding van de kleine aantallen meldingen bij de vertrouwenspersonen blijft lastig. Hebben studenten en medewerkers weinig aanleiding om een vertrouwenspersoon op te zoeken? Zijn maar weinigen op de hoogte van hun aanwezigheid? Of gaat men elders, of nergens te rade?

Conclusie

De uitkomsten van de medewerkersmonitor 2017 bevestigen die uit 2015: ongewenst gedrag komt veel vaker voor dan aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen laat zien. Het percentage van 22% is aanzienlijk hoger dan het landelijk percentage ongewenst gedrag op de werkvloer uit 2015: 15% (bron: Arbo Kennisplatform over gezond en veilig werken). Enige nuancering is op zijn plaats: in 2017 heeft in totaal 22% van de UvA-medewerkers 785 gevallen van ongewenst gedrag meegemaakt. In 2015 had 15% van de medewerkers 941 gevallen van ongewenst gedrag meegemaakt.

Beleidsvoornemens, beleidsontwikkelingen

In 2015 is in het kader van Arbowetgeving een start gemaakt met de UvA-brede uitvoering van Risico-inventarisatie en - Evaluaties (RI&E's) met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting (ongewenst gedrag en werkdruk). De RI&E's worden in 2017 gecontinueerd. Bij faculteiten en diensten heeft inmiddels verdiepend onderzoek plaatsgevonden, zijn er plannen van aanpak in conceptfase dan wel gereed voor uitvoering.

Ongewenst gedrag gaat deel uitmaken van overkoepelend integriteitsbeleid van de UvA. In 2017 wordt een aanvang gemaakt met de ontwikkeling ervan.

Psychosociale arbeidsbelasting wordt onderdeel van de leiderschapsprogramma's die de UvA in 2017 ontwikkelt. Beoogd wordt om in het voorjaar 2018 een nieuw leiderschapsprogramma te kunnen aanbieden voor het wetenschappelijk leidinggevend personeel. Ook zal het thema in een nog te ontwikkelen leergang voor ondersteunend leidinggevend personeel worden opgenomen.

In 2017 zullen meer concrete maatregelen genomen worden met betrekking tot ongewenst gedrag op de werkvloer. Denk hierbij aan workshops om bewustwording te stimuleren en alertheid in de omgang met elkaar.

Duidelijke, meer effectieve communicatie over deze voorziening blijft nodig en wordt in 2017 in samenwerking met Bureau Communicatie in gang gezet.

Ongewenst gedrag

- **Seksuele intimidatie**
Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
 - onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
 - onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die de studie of het werk van deze persoon raken; dergelijk gedrag heeft tot doel de studie- of werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename studie- of werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de studie- of werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename studie- of werkomgeving wordt gecreëerd.
- **Discriminatie**
Het onderscheid maken tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, zwangerschap of andere hoedanigheden zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.
- **Agressie en geweld**
Voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Intimidatie is een vorm van impliciete agressie waarbij sprake is van psychische druk, soms in combinatie met het misbruik maken van een formele of informele positie.
- **Pesten**
Het systematisch uitoefenen van ongewenste psychische of fysieke bejegening, door één persoon of een groep personen tegen meestal één andere persoon, die niet (meer) in staat is zich te verdedigen (voorbeelden: grapjes maken ten koste van iemand, iemand buitensluiten, beledigen of het beschadigen van eigendommen).
- **Stalking**
Het stelselmatig opzettelijk inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van een persoon, met het oogmerk de ander te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden dan wel vrees aan te jagen.

Uit: Reglement Vertrouwenspersoon aan de Universiteit van Amsterdam

