



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

# Jaarverslag 2017

---

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

## Jaarverslag 2017 – Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag<sup>1</sup>, voor studenten en medewerkers

Het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam streeft naar een optimale studie- en werkomgeving voor haar studenten en medewerkers. Hieronder wordt ook een veilige, gezonde en prettige studie- en werkomgeving verstaan. Het CvB vindt het belangrijk dat medewerkers en studenten op een respectvolle manier met elkaar omgaan. Of zoals het in de Gedragscode van de UvA staat verwoord: “studenten en medewerkers zijn collegiaal en respectvol jegens iedereen die aan de universiteit werkt of studeert.”

Over het algemeen respecteren medewerkers en studenten elkaars grenzen. Als dat niet het geval is en een medewerker of student krijgt te maken met ongewenst gedrag, dan zal deze liefst direct duidelijk maken daar niet van gediend te zijn. Lukt het niet het ongewenste gedrag te stoppen, of is een student of medewerker niet in de positie om het te kunnen stoppen, dan kan het recht op een veilige, gezonde en prettige omgeving in het gedrang komen. Ongewenst gedrag door bijvoorbeeld pesten, agressie, discriminatie en (seksuele) intimidatie kan voor flinke (werk)stress zorgen. Ook kunnen werknemers en studenten die te maken krijgen met ongewenst gedrag (psychische) gezondheidsklachten krijgen die tot verzuim of (ernstig) verstoorde arbeidsverhoudingen kunnen leiden.

Medewerkers en studenten die in vertrouwen een luisterend oor en/of hulp bij het stoppen van het ongewenst gedrag zoeken, kunnen contact opnemen met één van de vertrouwenspersonen van de UvA. De vertrouwenspersoon zal de medewerker of student helpen bij het zoeken naar een oplossing en de melding anoniem registreren.

Aan de UvA zijn meer dan 20 ‘vertrouwenspersonen ongewenst gedrag’ aangesteld<sup>2</sup>. In dit jaarverslag kunt u lezen hoe vaak de vertrouwenspersonen in 2017 studenten en medewerkers hebben bijgestaan en welke vormen van ongewenst gedrag dit betrof. In het jaarverslag wordt verder ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de vertrouwenspersonen. Tenslotte wordt een aanbeveling gedaan voor de verbetering van de registratie van meldingen en het verder binnen de organisatie bekend maken van de aanwezigheid en functie van vertrouwenspersonen.

Het jaarverslag heeft verschillende functies:

<u>een informerende:</u>	het vermeldt de geregistreerde aantallen en aard van de meldingen ongewenst gedrag. Het aantal meldingen moet vooral gezien worden als indicatie dat men de weg naar de vertrouwenspersoon weet te vinden (bekendheid). Het is niet verstandig om uitsluitend op basis van het de registratie van meldingen ongewenst gedrag conclusies te trekken over een al dan niet veilig klimaat binnen de UvA. De tweejaarlijks uitgevoerde Medewerkersmonitor is daarvoor een beter middel <sup>3</sup> ;
<u>een signalerende:</u>	het aantal meldingen kan wel een indicatie zijn dat (onderdelen van de uitvoering van) het geldend beleid met betrekking tot ongewenst gedrag moet worden aangepast;

---

<sup>1</sup> Zie bijlage 1 voor definities van verschillende vormen van ongewenst gedrag

<sup>2</sup> Zie bijlage 2 voor een overzicht van aantallen vertrouwenspersonen per eenheid

<sup>3</sup> Zie bijlage 3 voor een samenvatting uit de Medewerkersmonitor 2017

een verantwoordingsfunctie: het is voor de vertrouwenspersonen een verantwoording over inzet van tijd en middelen.

Dit jaarverslag verschijnt later dan in de afgelopen jaren gebruikelijk is geweest, vanwege ziekte en afwezigheid van de coördinator van de vertrouwenspersonen.

Marjan van Hunnik  
Coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA a.i.  
Bestuursstaf HR S&B

## 1. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Zodra studenten of werknemers te maken krijgen met ongewenst gedrag, kunnen zij zich wenden tot één van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. De vertrouwenspersoon biedt onder meer opvang en een luisterend oor, en helpt de student of medewerker bij het zoeken naar een oplossing. Daarnaast heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijsfunctie en ondersteunt deze desgewenst de melder bij het indienen van een klacht over ongewenst gedrag bij de Centrale Klachtencommissie. Alle studenten, personeel in dienst (PID) en personeel niet in dienst (PNID) kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht.

### *Positionering / benoeming / facilitering*

Binnen elke faculteit en gemeenschappelijke dienst is er tenminste één vertrouwenspersoon aangesteld. Een vertrouwenspersoon wordt voor 3 jaar benoemd door de decaan van de faculteit dan wel de Secretaris van de Universiteit, waarna verlenging mogelijk is. Vertrouwenspersonen worden formeel door de secretaris / de decaan en in de praktijk door hun leidinggevenden gefaciliteerd om, binnen hun bestaande functie, de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

### *Keuzevrijheid*

Vertrouwenspersonen zijn er niet alleen voor de studenten en medewerkers van de 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 staat, of juist op enige afstand.

### *Aantal / werving / diversiteit*

Eind 2017 zijn er aan de UvA 21 medewerkers die naast hun reguliere werkzaamheden de rol van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag vervullen. Sommigen van hen zijn alleen vertrouwenspersoon voor studenten, sommigen alleen voor medewerkers, en anderen voor zowel studenten en medewerkers. Een vacature vertrouwenspersoon ongewenst gedrag wordt in principe door open werving vervuld via de vacaturewebsite van de UvA, nieuwsbrieven bij de eigen eenheid of een mail aan de medewerkers. Bij benoemingen wordt rekening gehouden met de samenstelling van de groep: het doel is om UvA-breed een groep vertrouwenspersonen samen te stellen die in geslacht en type aanstelling (WP of OBP) divers is. Het is van belang dat de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon gewaarborgd wordt, en daarom mag de rol als vertrouwenspersoon niet conflicteren met een andere rol of functie van de desbetreffende medewerker.

### *Professionalisering*

De vertrouwenspersonen zijn allen geschoold bij een erkend opleidingsinstituut voor vertrouwenspersonen. Bijscholing vindt jaarlijks plaats en wordt door de coördinator van de vertrouwenspersonen georganiseerd. Zo heeft ook in 2017 een begeleide intervisiebijeenkomst plaatsgevonden.

## 2. Meldingen over ongewenst gedrag 2017 in overzicht

Onderstaande tabellen geven een overzicht van het aantal meldingen<sup>4</sup> waarmee studenten en medewerkers hulp bij een vertrouwenspersoon hebben gezocht met daarbij vermeld de aard van de melding.

### Meldingen van studenten

	Seksuele intimidatie		Agressie/geweld/intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig/doorverwijzen
	verbaal	fysiek	verbaal	fysiek				
FMG	2		1	1		1		2
FGw	5	1	1	1	3	4	1	4
FNWI	1	1	3		1			
FdT			1			4		2
FdR			1			1		
FEB	1	1					1	
Totaal	9	3	7	2	4	10	2	
Formele klachten: 2, waarvan 1 gegrond en 1 gedeeltelijk gegrond								

*N.B.1: Het AMC ontbreekt hier omdat zij als zelfstandige rechtspersoon haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid heeft.*

*N.B.2: Omdat studenten naar alle vertrouwenspersonen van de UvA kunnen gaan, en de eenheid waar de melder vandaan komt niet altijd geregistreerd wordt is het niet mogelijk een definitieve conclusie over het aantal meldingen per faculteit te trekken.*

In 2017 hebben 37 van de bijna 32.000 UvA-studenten een vertrouwenspersoon bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Twee studenten hebben na deze melding een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

### Doorverwijzingen van studenten

Enkele studenten zijn doorverwezen naar de studieadviseur of naar een andere vertrouwenspersoon.

### Over de meldingen van studenten vergeleken met 2016

Ten opzichte van 2016 (27 meldingen) is het totaal aantal meldingen met 10 gestegen. Op een totaal van ruim 32.000 studenten is dit een zeer klein aantal.

Het ene jaar zijn er iets meer meldingen in de ene categorie van ongewenst gedrag en het andere jaar iets meer in een andere categorie. De #metoo-discussie lijkt in 2017 (nog?) niet geresulteerd te hebben in een toename van het aantal meldingen bij vertrouwenspersonen over seksueel wangedrag ten opzichte van 2016.

<sup>4</sup> Het aantal meldingen wordt geregistreerd, dus niet het aantal melders. Het komt af en toe voor dat een persoon meerdere keren een melding doet van incidenten. Indien meerdere vormen van ongewenst gedrag bij 1 melding voorkomen (zoals samengaan van agressie en pesten), dan is de meest dominante uiting van het ongewenst gedrag opgenomen in het overzicht.

## Meldingen van medewerkers

	Seksuele intimidatie		Agressie/geweld/intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig/doorverwijzen
	verbaal	fysiek	verbaal	fysiek				
FMG	2	1	7		1	2	2	4
FGw			1		1	2		6
FNWI		1	3			1		
FdT			4			2		7
FdR						1		
FEB						1		3
diensten / BS							1	9
ICTS					1			
UB			1			1		
FS			1					
Totaal	2	2	17	0	3	10	3	

*N.B.1: Het AMC ontbreekt hier omdat zij als zelfstandige rechtspersoon haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid heeft.*

*N.B.2: Omdat medewerkers naar alle vertrouwenspersonen van de UvA kunnen gaan, en de faculteit of dienst niet altijd geregistreerd wordt, is het niet mogelijk een definitieve conclusie over het aantal meldingen per faculteit of dienst te trekken.*

UvA-breed hebben 37 van de 9000 medewerkers (PID/PNID) een vertrouwenspersoon bezocht vanwege het ervaren van ongewenst gedrag. Bij 27 van deze meldingen zijn de medewerkers doorverwezen naar elders en/of had het ongewenst gedrag bij hen een ander karakter dan de hierboven vermelde categorieën. In geen van de gevallen heeft de melding geleid tot een formele klacht bij de klachtencommissie.

De meldingen die niet met ongewenst gedrag te maken hadden (maar bijvoorbeeld met een arbeidsconflict) staan vermeld in de categorie Overig / doorverwijzen. Een aantal van deze meldingen heeft te maken met een als onveilig ervaren werksituatie door een reorganisatie.

### *Doorverwijzingen van medewerkers*

Een achttal medewerkers is naar aanleiding van de melding door de vertrouwenspersonen doorverwezen naar de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie; zes medewerkers zijn door de vertrouwenspersonen doorverwezen naar de bedrijfsarts. Enkele medewerkers zijn doorverwezen naar andere instanties (soms ook buiten de UvA).

### *De meldingen van medewerkers vergeleken met 2016*

Ten opzichte van 2016 (71 meldingen) is het totaal aantal meldingen gedaald. Het feit dat er in 2016 weinig meldingen in de categorie Overig vielen en in 2015 en 2017 relatief veel, kán betekenen dat de wijze van categoriseren van de meldingen aandacht behoeft. Het formulier waarop de vertrouwenspersonen de melding moeten registreren roept vragen op, zo blijkt uit opmerkingen die

enkele vertrouwenspersonen op de registratieformulieren hebben gezet. Dit formulier zal in 2018 worden herzien.

### **3. Slot**

Binnen de UvA vervullen vertrouwenspersonen ongewenst gedrag een belangrijke rol bij het streven naar een gezonde en veilige werk- en studie-omgeving. Vertrouwenspersonen bieden opvang en hulp aan medewerkers en studenten die te maken hebben (gehad) met ongewenst gedrag en daar last van hebben en/of zelf geen goede oplossing weten. Zo kunnen vertrouwenspersonen bijdragen aan het voorkomen van lang slepende en soms pijnlijke trajecten voor medewerkers, met in het ergste geval uitval door ziekte, studievertraging of vertrek naar een andere werkgever.

Er zijn relatief veel vertrouwenspersonen werkzaam binnen de UvA. Dat heeft als voordeel dat het relatief eenvoudig is om contact te zoeken met de vertrouwenspersoon. Tegelijkertijd kan het zijn dat hierdoor minder duidelijk is wie al deze vertrouwenspersonen zijn. Het blijft van belang met enige regelmaat bekendheid te geven aan en aandacht te vragen voor de aanwezigheid en de rol van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag<sup>5</sup>.

In het Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2016 is aangekondigd dat in 2017 een aanvang gemaakt wordt met de ontwikkeling van overkoepelend integriteitsbeleid, waar ongewenst gedrag deel van uit zal maken. In dit voornemen zitten ook een aantal beoogde wijzigingen rond de (facilitering van) vertrouwenspersonen. Daarnaast is het van belang het formulier voor de registratie en categorisering van de meldingen bij vertrouwenspersonen te herzien. Naar verwachting zullen de genoemde beleidsontwikkelingen in 2018 een vervolg krijgen.

---

<sup>5</sup> Bijvoorbeeld via de facultaire en centrale nieuwsflitsen

## **Bijlage 1      Ongewenst gedrag in definities**

### **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



**Bijlage 2 Aantallen vertrouwenspersonen ongewenst gedrag per eenheid in 2017**

Aantal	Eenheid
1	FEB
3	FGw
4	FNWI
4	FMG
1	FdR
3	ACTA
5	Gezamenlijke diensten, BS etc

**Bijlage 3 Uit UvA Medewerkersmonitor 2017**

Uit de UvA Medewerkersmonitor 2017, aantal medewerkers dat te maken heeft gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag:

Medewerkersmonitor 2017	Totaal %	N
<b>Pesten</b>	<b>7%</b>	<b>2673</b>
<b>Agressie (verbaal)</b>	<b>9%</b>	<b>2673</b>
<b>Fysiek geweld (nieuw in 2015)</b>	<b>0%</b>	<b>2673</b>
<b>Seksuele intimidatie</b>	<b>0,90%</b>	<b>2673</b>
<b>Discriminatie</b>	<b>5%</b>	<b>2673</b>
<b>Stalking</b>	<b>0,50%</b>	<b>2673</b>