



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

# Jaarverslag 2018

---

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

## Jaarverslag 2018 – Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag, 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 kan een medewerker of student te maken krijgen met ongewenst gedrag. Meestal zal deze direct duidelijk maken niet gediend te zijn van dit soort gedrag. Lukt het echter 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 zoals pesten, agressie, discriminatie en (seksuele) intimidatie kan in dit geval voor flinke (werk)stress zorgen. Ook kunnen werknemers en studenten die te maken krijgen met ongewenst gedrag (psychische) gezondheidsklachten krijgen die zelfs tot verzuim kunnen leiden.

Medewerkers en studenten die in vertrouwen een luisterend oor zoeken en/of zelf niet in staat zijn het ongewenst gedrag te stoppen, 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 kunnen Studenten en medewerkers terecht bij meer dan 25 ‘vertrouwenspersonen ongewenst gedrag’. In dit jaarverslag kunt u lezen hoe vaak de vertrouwenspersonen in 2018 studenten en medewerkers hebben bijgestaan en welke vormen van ongewenst gedrag dit betrof. In het jaarverslag wordt verder kort ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de 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 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 veel beter instrument (zie bijlage 2 voor een samenvatting uit de Medewerkersmonitor 2019); |
| <u>een signalerende:</u>           | het aantal meldingen kan wel een indicatie zijn dat (onderdelen of de uitvoering van) het geldend beleid met betrekking tot ongewenst gedrag moet worden aangepast;  |
| <u>een verantwoordingsfunctie:</u> | het is voor de vertrouwenspersonen een verantwoording over inzet van tijd en middelen.   |

Peter Boelsma - Bestuursstaf HR Strategie & Beleid  
Coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA

### **Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag**

Zodra studenten of werknemers te maken krijgen met ongewenst gedrag, of van ongewenst gedrag kennis hebben genomen en daar zelf ook last van hebben, kunnen zij zich wenden tot één van de vertrouwenspersonen van de UvA. De vertrouwenspersoon biedt onder andere opvang en een luisterend oor, en helpt de student of medewerker bij het zoeken naar een oplossing. Ook heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijsfunctie en desgewenst een ondersteunende functie bij het indienen van een klacht over ongewenst gedrag bij de Centrale Klachtencommissie. De vertrouwenspersonen zijn er voor studenten, personeel in dienst en personeel niet in dienst.

### *Positionering / benoeming / facilitering*

Binnen elke faculteit en gemeenschappelijke dienst van de UvA is ten minste één vertrouwenspersoon ongewenst gedrag aangesteld. De vertrouwenspersonen worden voor 3 jaar benoemd door de decaan van de faculteit dan wel de Secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden formeel door de secretaris / de decaan en in de praktijk door hun leidinggevend(en) 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 studeert of werkzaam is, een willekeurige vertrouwenspersoon benaderen. Zo kan men kiezen voor iemand die dichtbij of juist op enige afstand van de eigen eenheid staat.

### *Aantal / werving / diversiteit*

Eind 2018 waren er aan de UvA 21 medewerkers die de rol van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag vervulden. Sommigen van hen zijn alleen vertrouwenspersoon voor studenten, sommigen alleen voor medewerkers, en anderen voor zowel studenten en medewerkers. In principe vindt open werving plaats op de vacaturewebsite van de UvA, via nieuwsbrieven bij de eigen eenheid of een mail aan de medewerkers. Bij benoemingen wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de samenstelling van de groep: het doel is om UvA-breed een groep vertrouwenspersonen samen te stellen die in type aanstelling (WP of OBP) divers is, en bij voorkeur ook in o.a. gender en herkomst. De onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon is belangrijk. De rol als vertrouwenspersoon mag daarom niet conflicteren met een andere rol of functie van de desbetreffende medewerker.

### *Professionalisering*

De vertrouwenspersonen zijn allen geschoold bij een erkend opleidingsinstituut voor vertrouwenspersonen. Elk jaar wordt er bovendien een begeleide intervisiebijeenkomst en een scholingsbijeenkomst door de coördinator vertrouwenspersonen georganiseerd.

## 1. Meldingen over ongewenst gedrag 2018 in overzicht

Onderstaande tabellen geven een overzicht van het aantal meldingen<sup>1</sup> waarmee studenten en medewerkers hulp bij een vertrouwenspersoon hebben gezocht met daarbij vermeld de aard van de melding<sup>2</sup>. Bij de categorie overig gaat het niet om ongewenst gedrag volgens een van de beschreven categorieën en wordt de melder meestal doorverwezen naar een andere instantie binnen of buiten de UvA.

### Meldingen van studenten

	Seksuele intimidatie		Agressie/geweld/intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	verbaal	fysiek	verbaal	fysiek				
FdR		1						1
ACTA			1			1		
FEB	1			2			1	
FGw	2		1		1	5		4
FMG	4							1
FNWI	2		2		2	1		
Totaal	9	1	4	2	3	7	1	6
Formele klachten: 1, waarvan 1 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.*

*N.B.3: Deze aantallen meldingen geven aan dát, maar niet hoevéél studenten van de UvA in 2018 ongewenst gedrag ervaren hebben.*

In 2018 zijn de vertrouwenspersonen 27 keer bezocht door een student met een melding over ongewenst gedrag. Op een totaal van ruim 32.000 studenten is dit een relatief klein aantal. Eén student heeft na de melding bij een vertrouwenspersoon een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie, die gegrond verklaard is. In 6 gevallen werd de melder doorverwezen (bv. de studieadviseur) en/of had het ongewenst gedrag bij hen een ander karakter dan de hierboven vermelde categorieën.

Ten opzichte van 2017 (37 meldingen) is het aantal meldingen ongewenst gedrag door studenten met 10 gedaald.

<sup>1</sup> Het aantal meldingen wordt geregistreerd. Soms komt het voor dat één persoon meerdere meldingen doet of dat meerdere medewerkers samen één melding indienen.

<sup>2</sup> Een melding gaat soms over meerdere soorten ongewenst gedrag die tegelijkertijd plaatsvinden. Meestal kan echter één hoofdvorm onderscheiden worden. In de tabellen worden de meldingen op basis van deze hoofdvorm opgenomen.

## Meldingen van medewerkers

	Seksuele intimidatie		Agressie/geweld/intimidatie		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	verbaal	fysiek	verbaal	fysiek				
FdR								2
ACTA	1		1		1	3	2	6
FEB			1			2		1
FGw	2		5		2	2		4
FMG	7		2	1	2	4		3
FNWI	2		1			3		3
AC								1
Diensten / BS			1					
FS			1					
ICTS								
UB				1	1		1	2
Totaal	12	0	12	2	6	14	3	22
Formele klachten: 2, waarvan nog in behandeling: 2								

*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.*

*N.B.3: Deze aantallen meldingen geven aan dát, maar niet hoevéél medewerkers van de UvA in 2018 met ongewenst gedrag te maken hebben gehad. Voor een betere indicatie van het voorkomen van ongewenst gedrag aan de UvA kunnen de uitkomsten uit de Medewerkersmonitor gebruikt worden*

In 2018 zijn de vertrouwenspersonen 49 keer bezocht door een medewerker met een melding over ongewenst gedrag. Op een totaal van meer dan 6.000 medewerkers is dit een relatief klein aantal. Twee medewerkers hebben na de melding bij een vertrouwenspersoon een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie. In 22 gevallen werd de melder doorverwezen (bv. de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie) en/of had het ongewenst gedrag bij hen een ander karakter dan de hierboven vermelde categorieën.

Ten opzichte van 2017 (37 meldingen) is het aantal meldingen ongewenst gedrag door medewerkers met 12 gestegen.

## 2. Slot

Binnen elke organisatie vervullen vertrouwenspersonen ongewenst gedrag een belangrijke rol bij het streven naar een gezonde en veilige werk- en studieomgeving. Vertrouwenspersonen bieden opvang en hulp aan medewerkers en studenten die te maken hebben (gehad) met ongewenst gedrag en daar last van hebben en/of hulp nodig hebben bij het zoeken naar een oplossing. Zo kunnen vertrouwenspersonen bijdragen aan het voorkomen van langsepende en soms pijnlijke trajecten voor medewerkers en studenten, met in het ergste geval uitval door ziekte.

In het kader van een goede borging van sociale veiligheid heeft de UvA in 2018 een *quick scan* laten uitvoeren naar het systeem van vertrouwenspersonen. Het doel van het onderzoek was om de infrastructuur en de effectiviteit van de organisatie van de vertrouwenspersonen, te analyseren en zo nodig verbetervoorstellen te doen. Uit het onderzoek zijn geen grote knelpunten met betrekking tot de inrichting en de structuur van het systeem van vertrouwenspersonen aan de UvA naar voren gekomen. Wel zijn verbeteringen mogelijk. Het betreft vooral het versterken van een laagdrempelige toegang tot het systeem van klachtbehandeling en het vergroten van de bekendheid van de (diverse) beschikbare loketten voor probleemondersteuning, waaronder de vertrouwenspersonen. Deze aanbeveling sluit goed aan op het Jaarverslag Vertrouwenspersonen 2017 waarin aangegeven werd dat het van belang is met enige regelmaat aandacht te geven aan de toegankelijkheid van en bekendheid met vertrouwenspersonen. Hieraan wordt in 2019 een vervolg gegeven, met onder andere een herinrichting van de webpagina Vertrouwenspersonen.

## **Bijlage 1 Definities ongewenst gedrag**

### **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 Medewerkersmonitor 2019**

In het vroege voorjaar van 2019 is de tweejaarlijkse Medewerkersmonitor onder de medewerkers van de UvA uitgezet. De Medewerkersmonitor is weliswaar in het voorjaar 2019 uitgezet, maar de ervaringen die medewerkers rapporteren zullen hierin veelal terugverwijzen naar 2018. Daarom is deze bijlage (toch) opgenomen in dit Jaarverslag vertrouwenspersonen 2018.

De onderstaande tabel is gebaseerd op de resultaten uit de Medewerkersmonitoren 2017 en 2019 en biedt een overzicht van het aantal mensen dat aangeeft te maken te hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag:

	<b>Medewerkersmonitor 2019 (N = 3.001)</b>	<b>Medewerkersmonitor 2017 (N = 2.673)</b>
	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>Pesten</b>	7	7
<b>Agressie (verbaal)</b>	10	9
<b>Fysiek geweld</b>	0,3	0
<b>Seksuele intimidatie</b>	1,4	0,9
<b>Discriminatie</b>	5	5
<b>Stalking</b>	0,5	0,5

Uit de Medewerkersmonitor 2019 komt verder naar voren dat 64% van de medewerkers (2017: 60%) het idee heeft dat ongewenst gedrag bespreekbaar is, terwijl 11% (2017: 12%) dat idee juist niet heeft. Een kwart (2017: 28%) weet niet of ongewenst gedrag bespreekbaar is. Van de medewerkers die een of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt, heeft 38% (2017: 33%) dit gemeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon. Verder heeft 28% (2017: 26%) dat soms wel en soms niet gedaan, terwijl ruim een derde (2017: 41%) voorvallen van ongewenst gedrag niet gemeld heeft.