



College van Bestuur

Juridische Zaken

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
www.uva.nl

Per e-mail:

Datum
19 september 2018

Telefoon

Uw kenmerk

E-mail

Bijlage
div.

Ons kenmerk
2018-068059

onderwerp
Uw Wob-verzoek

Geachte

1. Verzoek

Bij schrijven van 15 mei 2018, door ons ontvangen op 15 mei 2018, heeft u met beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (Wob) verzocht om “...*alle kopie dan wel inzage in de hieronder nader omschreven documenten aanwezig bij of onder de Universiteit van Amsterdam (hierna: UvA) over (vermeende) integriteitsschendingen/ongewenst gedrag van bestuurders, docenten, medewerkers en studenten, van 2014 tot heden.*

Het verzoek richt zich feitelijk op informatie over de volgende onderwerpen. Namelijk: Geconstateerde integriteitsschendingen binnen de UvA. Hierbij mag niet ontbreken:

- 1. De vermoede integriteitsschendingen en eventuele klachten. Ook mag niet ontbreken: de aard, ernst en locatie van de schending.*
- 2. De disciplinaire maatregelen die zijn opgelegd na integriteitsschendingen.*
- 3. Recente (2014-heden) interne en externe correspondentie en (interne) andere stukken over dit onderwerp in de breedste zin.”*

Bij brief van 31 mei 2018, met kenmerk 2018cu0485, is de ontvangst van uw Wob-verzoek bevestigd, en is de beslistermijn met vier weken verdaagd. heeft op 4 juli 2018 telefonisch contact met u gehad. In dit gesprek heeft u aangegeven dat u documenten wenst te ontvangen met betrekking tot informatie over ongepast, ongewenst en/of onbehoorlijk gedrag. Op 6 juli 2018 heeft u ingestemd met een opschorting van de beslistermijn met 4 weken. Dit is diezelfde dag per e-mailbericht aan u bevestigd.

2. Wettelijk kader

Artikel 3, eerste lid, van de Wob luidt: “Een ieder kan een verzoek om informatie neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid richten tot een bestuursorgaan of een onder verantwoordelijkheid van een bestuursorgaan werkzame instelling, dienst of bedrijf.”

Ingevolge artikel 3, vijfde lid, van de Wob wordt een verzoek om informatie ingewilligd met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 10 en 11 van de Wob.

Ons kenmerk
2018-068059

Op grond van artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob blijft het verstrekken van informatie ingevolge deze wet achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.

3. Overwegingen

U verzoekt om informatie met betrekking tot ongewenst gedrag van bestuurders, docenten, medewerkers en studenten, van 2014 tot heden. Het gaat u daarbij vooral om de vermoede integriteitsschendingen en eventuele klachten, de aard, ernst en locatie van de schending en de disciplinaire maatregelen die zijn opgelegd. Beoordeling van dit verzoek heeft geleid tot de volgende documenten:

- a. schrijven klachtencommissie 25 juni 2015;
- b. jaarverslag klachtencommissie 2016;
- c. jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenst gedrag 2014;
- d. jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenst gedrag 2015;
- e. jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenst gedrag 2016;
- f. jaarverslag vertrouwenspersonen ongewenst gedrag 2017.

Over het jaar 2015 is van de Klachtencommissie geen jaarverslag beschikbaar. Wel kan worden gemeld dat er geen klachten zijn binnengekomen over ongepast/onbehoorlijk gedrag. Het jaarverslag van de Klachtencommissie over 2017 is nog niet gereed. Er is in 2017 één klacht ontvangen over ongepast/onbehoorlijk gedrag. Deze klacht is in 2018 afgehandeld en deels gegrond, deels ongegrond verklaard.

Voorts verzoekt u om recente (2014-heden) interne en externe correspondentie en (interne) andere stukken over dit onderwerp in de breedste zin. Dit verzoek heeft geleid tot onderstaande documenten:

- g. Medewerkersmonitor 2014, hoofdstuk 5, Arbeidsomstandigheden;
- h. beleidsreactie College van Bestuur 2014, pagina 3, Sociale veiligheid;
- i. Medewerkersmonitor 2015, hoofdstuk 3 § 3, Sociale veiligheid;
- j. Medewerkersmonitor 2017, hoofdstuk 3 § 3, Sociale veiligheid;
- k. beleidsreactie College van Bestuur 2017, pagina 2, Sociale veiligheid.

Tevens is reeds openbare¹ informatie, via de website van de UvA beschikbaar.

In de documenten a, c, d, e en f zijn namen en contactgegevens van ambtenaren weggelakt, evenals een handtekening van de voorzitter van de Klachtencommissie in document a. Deze gegevens worden niet openbaar gemaakt in verband met de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer, zoals bedoeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob. Het belang van bescherming van deze persoonsgegevens weegt zwaarder dan openbaarmaking van deze gegevens nu het niet openbaar maken van deze gegevens niet de informatie raakt waarom u in uw Wob-verzoek heeft verzocht. Het weglaten van bovengenoemde gegevens maakt niet dat de informatie die u in uw Wob-verzoek vraagt anders wordt, terwijl openbaarmaking van deze gegevens zou leiden tot een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen, nu zij verder geen publieke functie uitoefenen.

¹ <https://student.uva.nl/content/az/vertrouwenspersoon/vertrouwenspersoon.html>



Ons kenmerk
2018-068059

4. Kopieerkosten

Conform het tweede lid van de Regeling kopieerkosten bij een verzoek op grond van de Wet openbaarheid van bestuur Universiteit van Amsterdam bedraagt de vergoeding voor het verstrekken van 14 of meer kopieën, € 0,35.

Dit Wob-verzoek betreft het verstrekken van 60 kopieën van documenten, derhalve bedraagt de verschuldigde vergoeding € 21,00.

5. Besluit

Het College van Bestuur besluit:

1. uw verzoek toe te wijzen met inachtneming van artikel 10, tweede lid aanhef en onder e van de Wob;
2. een verschuldigde vergoeding vast te stellen voor kopieën van documenten ten bedrage van € 21,00.

Hoogachtend,
het College van Bestuur,

~~prof.~~ dr. G.T.M. ten Dam
voorzitter

Tegen deze beslissing kunt u binnen 6 weken na verzending van deze beslissing bezwaar instellen bij het College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam, t.a.v. Juridische Zaken, Postbus 19268, 1000 GG Amsterdam. Uw bezwaarschrift dient ondertekend te zijn en bevat ten minste uw naam, adres, datum, gronden van het bezwaar en een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar zich richt of een afschrift van het besluit waartegen het bezwaar zich richt.

Aan het College van Bestuur
alhier

Datum
25 juni 2015

Telefoon

Uw kenmerk

Contactpersoon

Bijlagen

Ons kenmerk

E-mail

Onderwerp
Jaarverslag 2014

Geacht College van Bestuur,

De Universiteit van Amsterdam (hierna: UvA) streeft naar een optimale studie- en werkomgeving voor haar studenten en medewerkers. Ieder personeelslid en iedere student van de UvA heeft de mogelijkheid om over de wijze waarop een bestuursorgaan van de UvA zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem heeft gedragen een klacht in te dienen. Hiertoe is de Regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten van de Universiteit van Amsterdam (hierna: de Regeling) vastgesteld en is een Klachtencommissie ingesteld.

Volgens de Regeling dient de Klachtencommissie jaarlijks over elk kalenderjaar een verslag aan u uit te brengen.

In 2014 heeft de Klachtencommissie echter geen klachten ter behandeling ontvangen. Gelet hierop zal de Klachtencommissie over 2014 geen jaarverslag uitbrengen.

Hoogachtend,
De Klachtencommissie van de Universiteit van Amsterdam,

Mevrouw mr. M.H.J.G. Nijsser
Voorzitter

**Jaarverslag Klachtencommissie
2016**

Inhoud

- I. Voorwoord
- II. Behandelde klachten

I. Voorwoord

De Universiteit van Amsterdam (hierna: UvA) streeft naar een optimale studie- en werkomgeving voor haar studenten en medewerkers. Dit komt onder meer tot uiting in de Gedragscode. Voorts heeft ieder personeelslid en iedere student van de UvA de mogelijkheid om over de wijze waarop een bestuursorgaan van de UvA zich in een bepaalde aangelegenheid jegens hem heeft gedragen een klacht in te dienen. Hiertoe heeft de UvA de Regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten van de Universiteit van Amsterdam (hierna: de Regeling) vastgesteld en een klachtencommissie ingesteld waarop het Reglement Klachtencommissie van de Universiteit van Amsterdam van toepassing is.

De klachtencommissie is in 2016 als volgt samengesteld:

Mw. mr. M.H.J.G. Nijssen (voorzitter)

Mw. mr. M.B. De Witte-van den Haak (plaatsvervangend voorzitter)

Dhr. dr. M. Spiering (lid namens het College van Bestuur)

Dhr. dr. R. Wilders (plaatsvervangend lid namens het College van Bestuur)

Mw. drs. G. Jurriaans-Helle (lid namens de Centrale Ondernemingsraad)

Mw. mr. dr. A.J. Muntjewerff (plaatsvervangend lid namens de Centrale Ondernemingsraad)

Mw. H.R.K. Rössler (lid namens de Centrale Studentenraad)

Mw. E.G.Y. van Meyeren (plaatsvervangend lid namens de Centrale Studentenraad)

Door middel van het onderhavige jaarverslag legt de Klachtencommissie verantwoording af aan het College van Bestuur ten behoeve van het jaarverslag van de universiteit.

In 2016 zijn bij de Klachtencommissie 28 klachten ingediend, waarvan er 23 (nog) niet in aanmerking kwamen voor een formele behandeling. In de meeste gevallen werd de klacht doorgezonden aan een andere afdeling of aan de facultaire klachtenbehandelaar. In een aantal gevallen voldeed de klacht niet aan de vereisten zoals gesteld in de klachtenregeling, waarbij klager niet reageerde op verzoeken van de klachtencommissie om het verzuim te herstellen.

Er zijn in 2016 vijf klachten door klachtencommissie in behandeling genomen, en zes klachten behandeld, hetgeen inhoudt dat klager en beklaagde zijn gehoord en er door de klachtencommissie een advies aan het College van Bestuur is gegeven. Eén klacht is afkomstig uit 2015 maar is in 2016 behandeld, en één klacht is op 31 december 2016 nog in behandeling en zal in 2017 worden afgerond.

In het hierna volgende volgt een schematische weergave van de ontvangen klachten (II) en geanonimiseerde samenvatting en zakelijke weergave van een aantal klachten en de wijze waarop de Klachtencommissie de klachten heeft behandeld of waarom de klachten niet in behandeling zijn genomen (III).

II. Overzicht klachten, ontvangen in 2016

	Aantal
In behandeling genomen	5
<i>advies: gegrond</i>	3
<i>advies: ongegrond</i>	1
<i>advies: deels gegrond/ongegrond</i>	1
<i>lopend</i>	1
Verwezen naar facultaire klachtencoördinator of betreffende dienst	9
Voldoet niet aan de vereisten van art. 7, eerste lid van de Klachtenregeling	2
Bezwaar of beroep ligt open	4
Geen behandeling op grond van art. 9 van de Klachtenregeling	1
Doorgezonden overig	6
Ingetrokken	1
Totaal	28

III. Behandelde klachten

Eerste klacht

Klager heeft een klacht ingediend over de wijze van vak- en tentamenaanmelding en de communicatie hierover. De Klachtencommissie heeft klager meerdere malen verzocht om zijn adresgegevens en om aan te geven tegen welke specifieke instantie of persoon/personen de klacht zich richt. Hiermee heeft de Klachtencommissie klager in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de eisen waaraan het klaagschrift dient te voldoen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Klachtenregeling. Klager heeft niet gereageerd op de verzoeken van de Klachtencommissie. Op grond van artikel 9, sub a, van de Klachtenregeling is de Klachtencommissie niet verplicht een klacht te behandelen die niet voldoet aan de vereisten zoals gesteld in artikel 7, eerste lid, van de Klachtenregeling.

De Klachtencommissie heeft klager geïnformeerd dat zij, gelet op het bepaalde in artikel 9, sub a, van de Klachtenregeling, de klacht niet in behandeling zal nemen. Het dossier is gesloten.

Tweede klacht

Klager heeft een klacht ingediend over het tempo van de cursus Nederlands. De Klachtencommissie heeft klager meerdere malen verzocht om aan te geven bij welke instelling hij de cursus Nederlands volgt, tegen wie de klacht zich richt en om zijn adresgegevens door te geven. Hiermee heeft de Klachtencommissie klager in de gelegenheid gesteld om te voldoen aan de eisen waaraan het klaagschrift dient te voldoen als bedoeld in artikel 7, eerste lid, van de Klachtenregeling. Klager heeft niet gereageerd op de verzoeken van de Klachtencommissie. Op grond van artikel 9, sub a, van de

Klachtenregeling is de Klachtencommissie niet verplicht een klacht te behandelen die niet voldoet aan de vereisten zoals gesteld in artikel 7, eerste lid, van de Klachtenregeling.

De Klachtencommissie heeft klager geïnformeerd dat zij, gelet op het bepaalde in artikel 9, sub a, van de Klachtenregeling, de klacht niet in behandeling zal nemen. Het dossier is gesloten.

Derde klacht

Klager studeert aan faculteit X van de UvA en heeft getracht zich in te schrijven voor twee vakken aan faculteit Y, eveneens aan de UvA. Deze inschrijving is echter niet volledig afgerond waardoor klager niet stond ingeschreven voor de betreffende vakken. Klager heeft vervolgens contact opgenomen met faculteit Y en heeft toen te horen gekregen dat hij toelaatbaar is voor deze vakken. Daarna zijn door een aantal medewerkers onderling wezenlijk verschillende berichten omtrent de aanmelding aan hem verstrekt. Uiteindelijk heeft beklaagde (de examencommissie van faculteit Y) zich op het standpunt gesteld dat klager niet aan de ingangseisen voor de vakken voldoet en derhalve geen toegang tot de vakken krijgt. Klager heeft naar voren gebracht dat de berichtgeving van beklaagde van dag tot dag verschilde, de gehele procedure onduidelijk is en langt duurt. Gedurende de klachtprocedure heeft klager een prettig gesprek met beklaagde plaatsgevonden. Volgens klager zijn zij in dit gesprek overeengekomen dat hij in 2018 de betreffende vakken zou kunnen volgen - niet in 2017 in verband met een tweede master van beklaagde en een daaruit voortvloeiend roosterconflict - en dat er verder geen voorwaarden van toepassing zouden zijn. Nadien blijkt echter uit een e-mailbericht van beklaagde en de examinerator van één van de twee vakken, dat de examinerator niet voornemens is klager toe te laten tot de colleges en het tentamen, nu klager niet aan de specifieke ingangseis van het vak voldoet. Klager voert aan dat in de studiegids geen duidelijke en ferme ingangseis geformuleerd staat en dat niet van studenten kan worden verwacht dat ze in de Onderwijs- en Examenregeling (hierna: OER) kijken of zij eventueel toelaatbaar zijn voor een vak. De examinerator heeft niet met hem gesproken en heeft dan ook niet kunnen weten of klager eventueel aan die specifieke ingangseis zou kunnen voldoen. Daarnaast is klager van mening dat beklaagde de examinerator zou moeten opdragen hem alsnog toegang te verlenen tot het desbetreffende vak, des te meer omdat tijdens het gesprek met beklaagde geen randvoorwaarden zijn gesteld en slechts de vraag lag wanneer de vakken gevolgd zouden moeten worden.

Beklaagde erkent dat klager in eerste instantie een onjuist antwoord heeft gekregen. Omdat een dergelijk verzoek van een student van buiten de eigen faculteit bijna nooit voorkomt, heeft de betreffende medewerker het verzoek van klager behandeld als zijnde een verzoek van een student van de eigen faculteit. Beklaagde heeft deze fout hersteld door klager uit te leggen dat het voor hem niet mogelijk is om mastervakken aan faculteit Y te volgen, omdat hij niet voldoet aan de algemene ingangseis van de OER en bovendien niet aan de specifieke ingangseis van één van de vakken. Na het gesprek met klager is besloten om klager alsnog ontheffing te verlenen van de algemene ingangseis voor de betreffende vakken. Echter was de docent van het desbetreffende vak niet bereid om klager ontheffing te verlenen voor de specifieke ingangseis, nu slechts een select groepje studenten dit vak volgt en het tempo erg hoog ligt. Beklaagde kan de docent niet opdragen klager toch toe te laten tot het vak. Beklaagde en examineratoren zijn gelijkwaardige partners en staan niet in een hiërarchische relatie tot elkaar. Voorts merkt beklaagde nog op het moment dat klager trachtte zich aan te melden voor de beoogde vakken, klager reeds te laat was omdat de aanmeldingstermijn was gesloten.

De Klachtencommissie stelt vast dat in de OER een algemene ingangseis voor de volgen van masteropleidingen aan faculteit Y is opgenomen en dat in de studiegids voor het desbetreffende vak een specifieke ingangseis geldt. De Klachtencommissie is van mening dat zowel de OER als de studiegids een belangrijke bron van informatie is voor studenten en dat studenten zich van deze informatiebronnen bewust zijn, of althans bewust moeten of kunnen zijn, zeker wanneer zij zich

willen inschrijven voor een vak bij een andere faculteit dan waar zij studeren. Daarnaast vindt de Klachtencommissie dat de ingangseis helder genoeg is geformuleerd. De Klachtencommissie is van mening dat er geen onredelijke termijn is verstreken tussen de verkeerde inlichting en het herstel daarvan, nu daartussen slechts zeven dagen zijn verstreken. Gelet op de overgelegde stukken is de Klachtencommissie van mening dat er geen sprake is van een onbehoorlijke of onzorgvuldige behandeling. Daarnaast heeft beklaagde klager uitgenodigd voor een gesprek teneinde haar beslissing te verduidelijken. Het is de Klachtencommissie niet gebleken dat tijdens het gesprek tussen klager en beklaagde anders is besloten dan dat beklaagde zou onderzoeken of dispensatie van de specifieke ingangseis tot de mogelijkheden zou behoren. Beklaagde heeft tijdens dit gesprek aangegeven dat zij de gemaakte fout betreurt en heeft, om klager tegemoet te komen vanwege de eerder verstrekte onjuiste inlichtingen, klager uit coulance dispensatie verleend van de algemene ingangseis. De Klachtencommissie is van mening dat hiermee in hoge mate aan de wensen van klager tegemoet is gekomen. In het gesprek is besproken dat klager de vakken pas in 2018 zou willen volgen. Het is niet de bedoeling van klager om beide vakken eerder dan in 2018 te volgen, nu dit zou leiden tot een roosterconflict met de vakken van zijn tweede master. Het komt de Commissie onredelijk voor om twee jaar van tevoren dispensatie en plaatsing te willen garanderen. Beklaagde is slechts bevoegd om te oordelen over verzoeken die betrekking hebben op het heden of een in de nabije toekomst verwachte gebeurtenis. De klachtencommissie overweegt dat de examinerator en beklaagde op gelijke voet staan, zij het ieder met specifieke taken en bevoegdheden. Beklaagde zou haar bevoegdheid overschrijden wanneer zij klager alsnog dispensatie van de specifieke ingangseis zou verlenen.

Advies: klacht ongegrond. Het College van Bestuur heeft het advies overgenomen.

Vierde klacht

Klaagster heeft in 2013 een vak gevolgd bij beklaagde, waar zij goed hebben kunnen samenwerken. Toen zij later nog twee vakken bij beklaagde volgde, is er echter iets veranderd. Klaagster voelt zich door beklaagde gepest. Beklaagde had een geïrriteerde en sarcastische houding jegens klaagster en heeft naar klaagster geschreeuwd. Ook is onenigheid ontstaan over opdrachten die al dan niet zouden zijn ingeleverd. Beklaagde negeerde klaagster tijdens de werkgroepen waarin de opdrachten werden besproken. Klaagster stelt tevens dat beklaagde continu haar scriptieonderwerpen heeft afgekeurd en haar uiteindelijk een veel te lastig onderwerp heeft gegeven. Na het inleveren van haar uiteindelijke scriptie heeft beklaagde klaagster beticht van plagiaat. Klaagster is van mening dat beklaagde dit met opzet heeft gedaan zodat zij het vak niet met een voldoende zou kunnen afronden. Voorts stelt klaagster nog op dat beklaagde haar steeds bij een verkeerde, maar wel eerder gevoerde naam, bleef noemen, ondanks herhaaldelijk verzoek dit niet meer te doen. Klaagster stelt nog dat zij de laatste jaren veel geluiden van antisemitisme heeft gehoord op de Universiteit van Amsterdam, voornamelijk door studenten.

Beklaagde stelt zich op het standpunt dat klaagster hem nooit heeft laten weten bij een andere naam genoemd te willen worden. Beklaagde heeft inderdaad plagiaat gedetecteerd in de scriptie van klaagster, en dit conform de regels aan de Examencommissie gemeld. Voor wat betreft de onderwerpen van de scriptie voert beklaagde aan dat hij studenten nooit een verplicht onderwerp oplegt. Wel doet hij suggesties, welke blijkbaar door klaagster als verplicht zijn opgevat. De opdrachten van klaagster waren soms niet inhoudelijk genoeg en werden om die reden niet tijdens de werkgroepen besproken. Beklaagde stelt dat klaagster niet heeft kunnen aantonen dat zij alle opdrachten heeft ingeleverd. Beklaagde herkent zich overigens niet in het pestgedrag en kan zich niet herinneren tegen klaagster te hebben geschreeuwd. Beklaagde merkt op dat de antisemitische geluiden niet van hem afkomstig zijn, dus dat dit deel van de klacht geen betrekking op hem heeft.

De klachtencommissie neemt het signaal dat klaagster geeft over een eventuele pest- en angstcultuur en de eventuele antisemitische uitlatingen van anderen binnen de opleiding zeer serieus.

De klachtencommissie heeft tijdens de hoorzitting en naar aanleiding van de overgelegde stukken, niet onomstotelijk kunnen vaststellen dat beklagde zich aan de gedragingen zoals door klaagster aangevoerd, schuldig heeft gemaakt. Klaagster heeft weliswaar een anonieme verklaring van een medestudent overgelegd, maar hieruit blijkt onvoldoende dat dit incident zich ook heeft voorgedaan.

Om tot de conclusie te komen dat beklagde zich jegens klager onbehoorlijk of onzorgvuldig heeft gedragen is nader onderzoek nodig, waarbij geen rol voor de Commissie is weggelegd. Alles overziende acht de Commissie de klacht ongegrond.

Advies: Klacht ongegrond. De Commissie adviseert het College van Bestuur om erop toe te zien dat binnen de opleiding en/of faculteit een onderzoek wordt ingesteld naar de aan de Commissie voorgelegde situatie en de eventuele angst- en pestcultuur binnen de opleiding en/of faculteit. Het College heeft de klacht ongegrond verklaard en besloten de decaan van de Faculteit der Geesteswetenschappen te verzoeken na te gaan of er sprake is van een angst- en pestcultuur binnen de opleiding c.q. faculteit. Het College heeft de decaan niet verzocht om onderzoek te doen naar de onderhavige zaak.

Vijfde klacht

Klager heeft een klacht ingediend tegen vier beklagden van faculteit X. Klager lijdt aan ADHD en heeft hiertoe een voorziening getracht aan te vragen. Beklaagde A heeft aangegeven dat een dergelijke voorziening er niet was. Dit bleek achteraf onjuist te zijn. Dit staat ook op de website aangegeven. Klager heeft hiertoe zijn beklag gedaan bij beklagde B en beklagde C. Beiden hebben echter geen actie ondernomen op zijn vraag om een voorziening. In januari 2016 is beklagde D aangewezen als studieadviseur van klager in verband met de problemen die klager met beklagde A ondervond. Ondanks dat zijn dossier hierbij is overgedragen, heeft ook beklagde D geen actie ondernomen. Klager stelt dat beklagden op de hoogte van zijn ADHD zijn, nu dit ook is genoemd in een schikkingsovereenkomst, wat in een eerder stadium is gesloten. Klager voelt zich door beklagden in het geheel niet serieus genomen.

Klager heeft eerder een klacht ingediend bij de Klachtencommissie. Deze klacht heeft hij, als onderdeel van de schikking, ingetrokken. Klager heeft daarna het gevoel gehad dat beklagden wrok jegens hem koesterden en wraak wilden nemen. Dit is voornamelijk tot uiting gekomen toen beklagden B en C, nadat hij een klacht had ingediend, hebben geweigerd hem te helpen met het krijgen van een herbeoordeling van een cijfer. Klager stelt dat hij hierdoor is gestraft voor het indienen van een klacht. Voorts merkt klager nog op dat het voor studenten niet duidelijk is bij wie ze nu terecht kunnen wanneer ze een bijzondere voorziening aanvragen. De informatie op de website lijkt niet te corresponderen met de werkelijkheid. Klager vindt dit erg kwalijk, nu niet alle studenten bij machte zijn om een advocaat in te schakelen om ze te helpen bij een dergelijke aanvraag.

Beklaagden stellen zich op het standpunt dat de informatie voor studenten met betrekking tot voorzieningen bij ADHD duidelijk is aangegeven op de UvA-website en op Blackboard. Dit wordt aan het begin van het jaar ook aan de studenten kenbaar gemaakt. Beklaagden geven aan inmiddels ontzettend veel tijd aan klager te hebben besteed, en het erg vervelend te vinden dat klager hen en andere medewerkers blijft beschuldigen van vergeldingsacties en wrok. Beklaagde A heeft de aanvraag inzake de extra faciliteiten wel ontvangen van klager, maar op dat moment speelden er ook andere zaken bij klager die toen in de eerste plaats aandacht verdienden. Beklaagde A heeft het

dossier in geheel overgedragen aan beklaagde D. Beklaagden zijn van mening dat zij alles in het werk hebben gesteld om klager te helpen. Zij geven aan het te betreuren dat hij zo lang op de voorzieningen in verband met zijn ADHD heeft moeten wachten, maar benadrukken dat dit geen recht is van een student. De faculteit dient zich in te spannen om studenten zo veel mogelijk tegemoet te komen. Beklaagden geven aan dat zij eerder actie hadden kunnen ondernemen wanneer klager er eerder naar had gevraagd. Voorts merken beklaagden nog op dat zij niet geweigerd hebben klager te helpen. Beklaagde C werd door klager beschuldigd van vooringenomenheid, waarna zij hem niet meer heeft kunnen helpen. Ook bleek dat klager meerdere klachten en beroepen had ingediend, waarna beklaagden de uitkomsten wilden afwachten.

De klachtencommissie kan op basis van de overgelegde stukken en hetgeen tijdens de hoorzitting is verhandeld, niet tot de conclusie komen dat beklaagden zich schuldig hebben gemaakt aan het nemen van wraak op klager. Wel is komen vast te staan dat klager niet voldoende is geholpen bij zijn verzoek om voorzieningen met betrekking tot zijn ADHD. Alles overziende acht de Commissie de klacht gegrond voor zover deze gericht is tegen de onduidelijke of foutieve informatie op de website van de UvA met betrekking tot het aanvragen van voorzieningen ten aanzien van ADHD en het feit dat klager daarbij niet in voldoende mate door beklaagden is bijgestaan.. Voor het overige acht de Commissie de klacht ongegrond. Van wraak door beklaagden in verband met het indienen van een beroep en een klacht door klager is niet gebleken.

Advies: Gegrond voor zover de klacht zich richt tegen de onduidelijke of foutieve informatie op de website en het feit dat beklaagden klager niet voldoende hebben geholpen bij het aanvragen van bijzondere voorzieningen, ongegrond voor zover de klacht zich richt tegen het wraaknemen van beklaagden vanwege het indienen van een beroep en/of klacht. De Commissie heeft het College geadviseerd om erop toe te zien dat de informatie op de website juist is en eventueel wordt aangepast. Het College heeft het advies overgenomen.

Zesde klacht

Klager heeft een klacht ingediend over de manier waarop hij behandeld wordt. Hij stelt dat beklaagde hem anders behandelt dan andere studenten. Zo heeft beklaagde hem een brief gestuurd dat er niet meer zal worden gereageerd op brieven of e-mailberichten van klager, aangaande een bepaald onderwerp. Beklaagde reageert ook echt niet of veel te laat op e-mailberichten en brieven van klager. Klager heeft al jaren een geschil met beklaagde en wenst dit achter zich te laten. Dit wordt echter bemoeilijkt door alle procedures die steeds moeten worden gestart en de wijze waarop met hem wordt gecommuniceerd. Klager zou graag zien dat er één orgaan binnen de UvA zijn zaken behandelt. Er zijn nu teveel mensen bij betrokken, en niemand weet hoe het echt zit.

Beklaagde stelt dat klager niet anders wordt behandeld dan anderen en dat er geen wijzigingen zijn opgetreden in het communicatiegedrag vanuit beklaagde. Klager dient en kan de reguliere, bij wet geregelde procedures, te doorlopen, net als ieder ander.

De klachtencommissie is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat de klacht op voldoende feitelijke grondslag berust. Klager heeft geen concrete bewijsstukken aangedragen van de gestelde afwijkende behandeling en bijvoorbeeld geen onbeantwoorde e-mailberichten of brieven overgelegd. Beklaagde heeft aannemelijk gemaakt dat de reguliere – overigens wettelijk voorgeschreven – procedure wordt gevolgd. Van een afwijkende behandeling van klager door beklaagde is dan ook niet gebleken.

Advies: klacht ongegrond. Het College heeft het advies overgenomen.

Zevende klacht (ingediend in 2015, behandeld in 2016)

Klager heeft een klacht ingediend over zijn scriptiebegeleider (beklaagde). Hij stelt dat beklagde hem na het inleveren van zijn scriptie begin juli 2015, geen feedback heeft gegeven terwijl hij daar meerdere malen, al dan niet via de studieadviseur, om heeft verzocht. Uiteindelijk heeft hij pas in februari 2016 de gevraagde feedback ontvangen. Klager is van mening dat hij hiermee op incorrecte wijze is bejegend door beklagde.

Beklaagde stelt dat hij in de veronderstelling was dat hij de feedback reeds per e-mail aan klager had opgestuurd. Dit is in ieder geval wel zo gegaan bij de andere studenten. Beklaagde geeft aan dat hij het na de zomer te druk kreeg met het nieuwe academisch jaar, waardoor oudere e-mailberichten zijn ondergesneeuwd. Beklaagde is van mening dat, nu klager wel het cijfer tijdig heeft ontvangen en klager ook over de feedback beschikt, de klacht is afgehandeld.

De klachtencommissie is van oordeel dat het onacceptabel is dat, ondanks meerdere verzoeken van klager en de studieadviseur, klager pas ruim een half jaar na het inleveren van de scriptie, kennis heeft kunnen nemen van de feedback. Hierdoor heeft klager geruime tijd in een vervelende situatie verkeerd. Beklaagde had klager gemakkelijk de gevraagde feedback nogmaals kunnen toesturen of gemakkelijk kunnen controleren of klager de gevraagde feedback wel in goede orde had ontvangen. Alles overziend is de Commissie van oordeel dat beklagde zich onbehoorlijk jegens klager heeft gedragen, door hem niet tijdig van feedback te voorzien en na te laten de feedback na te sturen, waardoor klager ruim een half jaar in het ongewisse is gebleven.

Advies: klacht gegrond. Het College heeft het advies overgenomen.



Jaarverslag 2014

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Jaarverslag 2014 – 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, namelijk 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 2014 sprake is geweest, en welke vormen van ongewenst gedrag dit betrof. In het jaarverslag wordt verder ingegaan op de rol en positie van vertrouwenspersonen, en op het coördinatorschap van de vertrouwenspersonen.

Het jaarverslag heeft verschillende functies:

<u>een informerende:</u>	het beschrijft, onder meer, aard en aantallen meldingen ongewenst gedrag en structuur en samenstelling van de groep vertrouwenspersonen;
<u>een signalerende:</u>	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;
<u>een verantwoordingsfunctie:</u>	het is zowel voor de vertrouwenspersonen als voor de coördinator van de vertrouwenspersonen een vorm van verantwoording afleggen over inzet van tijd en middelen.

Dit jaarverslag 2014 verschijnt vanwege bijzondere omstandigheden pas begin oktober 2015. Dat is laat voor een jaarverslag, en onwenselijk met het oog op eventuele noodzakelijke beleidsaanpassingen. Het jaarverslag 2015 zal dan ook in het 1^e kwartaal 2016 gepresenteerd worden.

Met vriendelijke groet,

Coördinator vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA (vanaf oktober 2014)

Inhoud

Inbedding beleid

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

- *Over positionering / benoeming / keuzevrijheid*
- *Over aantal / werving / diversiteit*
- *Over scholing / bijscholing / intervisie*

Het coördinatorschap

Ongewenst gedrag in overzicht

- *Over meldingen van studenten*
- *Over doorverwijzingen van studenten*
- *Over meldingen van medewerkers*
- *Over doorverwijzingen van medewerkers*
- *Over ongewenst gedrag en de medewerkertevredenheidsmonitor2014*
- *Over de aantallen meldingen en de monitor*
- *Over de aantallen meldingen vergeleken met 2012 en 2013*

Beleidsaanbevelingen

Bijlage 1 ongewenst gedrag in 2012 en 2013, in aantallen

Bijlage 2 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 VSNU: dit is beleid gericht op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder PSA worden ongewenste gedragsvormen (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, stalking en discriminatie) en werkdruk verstaan. Het onderdeel werkdruk valt buiten de context van dit jaarverslag en zal hier niet verder worden besproken.

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 en
- een vertrouwenspersoon voor promovendi en
- een vertrouwenspersoon individuele rechtspositie.

Dit jaarverslag heeft uitsluitend betrekking op de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag wordt 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, een luisterend oor, hebben een doorverwijsfunctie en adviseren/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 / keuzevrijheid

Iedere faculteit en gemeenschappelijke dienst heeft een of meer 'eigen' vertrouwenspersonen: medewerkers van de desbetreffende faculteit/dienst die daar ook vertrouwenspersoon zijn. Zij worden voor 3 jaar benoemd door respectievelijk de decaan van de faculteit of de secretaris van de Universiteit. De vertrouwenspersonen uit de faculteiten en diensten zijn er echter niet alleen voor hun eigen eenheden. Zij vormen samen de UvA-brede groep vertrouwenspersonen: iedere UvA-student of –medewerker kan, ongeacht de faculteit of dienst waar hij/zij studeert of werkzaam is, een willekeurige vertrouwenspersoon benaderen. Op deze manier kunnen studenten en medewerkers zelf kiezen of zij iemand willen benaderen die dichtbij hun eigen eenheid of juist meer op afstand staat. In 2014 hebben de meldingen uitsluitend bij de eigen faculteit of dienst plaats gevonden.

Over aantal / werving / diversiteit

Eind 2014 zijn er in totaal 22 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aan de UvA. Voor het aantal vertrouwenspersonen per eenheid wordt geen norm per aantal werknemers / studenten gehanteerd. Bij de keuze voor het aantal vertrouwenspersonen per eenheid wordt rekening gehouden met ervaringen uit het verleden. Bij de benoeming van nieuwe vertrouwenspersonen

wordt rekening gehouden met de samenstelling 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. De interne werving van nieuwe vertrouwenspersonen geschiedt zo open mogelijk, via de vacaturewebsite van de UvA ofwel via de eigen eenheid door middel van nieuwsbrieven of het uitsturen van een mail aan alle medewerkers. Als er geen kandidaten zijn, worden geschikt geachte medewerkers door de p&o-medewerkers persoonlijk geattendeerd op de vacature. Als zij interesse hebben volgt de gebruikelijke sollicitatieprocedure. In 2014 zijn bij Facility Services, de Bestuursstaf, de Faculteit der Rechten, ACTA, de Faculteit der Geesteswetenschappen, de Faculteit Economie en Bedrijfskunde en bij de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica vertrouwenspersonen benoemd.

Over scholing / bijscholing / intervisie

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aan de UvA zijn allen geschoold in de rol van vertrouwenspersoon. Zij worden uitsluitend benoemd als zij ofwel een dergelijke scholing hebben gehad ofwel afspreken na benoeming een dergelijke scholing te zullen volgen. Bijscholing vindt jaarlijks plaats en wordt door de coördinator van de vertrouwenspersonen georganiseerd. Eind 2014 heeft, in de vorm van een workshop, bijscholing plaatsgevonden over het onderscheid tussen meldingen over ongewenst gedrag en arbeidsproblematiek. De bijscholing werd gegeven door de voorzitter van de Landelijke Vereniging van Vertrouwenspersonen. Naar aanleiding van deze bijscholing zal in 2015 aanpassing van het reglement vertrouwenspersonen plaats vinden. In juni 2014 heeft een intervisiebijeenkomst plaatsgevonden. Vertrouwenspersonen worden door hun leidinggevendens gefaciliteerd om, binnen hun functie, hun rol als vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Het coördinatorschap

In 2012 is, als onderdeel van de herziening van de klachtenregeling, het coördinatorschap van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag ingevoerd om de kwaliteit van de vertrouwensrol te kunnen waarborgen. De coördinator neemt deel aan de werving- en selectieprocedure, ziet toe op opleidingseisen, organiseert bijscholingen, intervisie en is vraagbaak voor de vertrouwenspersonen. Daarnaast is de coördinator verantwoordelijk voor het actueel houden van het reglement vertrouwenspersonen en de profieleisen.

Sinds 2012 is het coördinatorschap 2x in verschillende handen overgegaan: in april 2014 en in september 2014. In april vond opvolging plaats naar aanleiding van de pensionering van de toenmalige coördinator. In september vond opvolging plaats naar aanleiding van de heroverweging van het aantal toebedeelde uren voor het coördinatorschap. Deze heroverweging leidde tot een vermindering van het aantal uren: in plaats van 8 uur per week werd 4 uur per week toegekend, ingaande oktober 2014. Het coördinatorschap is ondergebracht bij de afdeling personeel & organisatie 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 2014, en van de aard van de meldingen.

Over meldingen van studenten

Studenten	Seksuele intimidatie		Agressie /geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal	Aantal
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG								4	4	8645
FGw	1							2	3	7010
FNWI	1				1				2	5502
FdT	2								2	469
FdR		1							1	3803
FEB							1		1	5739
AMC	1	2				2		1	6	2764
Totaal	5	3			1	2	1	7	19	34.120
Formele Klachten									0	

UvA-breed hebben in totaal 19 studenten een vertrouwenspersoon bezocht. Op een totaal van ruim 34.000 studenten is dat een zeer klein aantal, dat niet in een betekenisvol percentage is uit te drukken. Geen van de meldingen bij de vertrouwenspersonen is geëscaleerd tot een formele klacht.

Over doorverwijzingen van studenten

In de tabel is ook te zien hoeveel studenten de vertrouwenspersonen hebben bezocht met problematiek anders dan ongewenst gedrag. Bij deze 7 studenten (37% van de meldingen) ging het daarbij om studiegerelateerde problematiek. Deze studenten zijn dan ook doorverwezen naar studieadviseurs.

Over meldingen van medewerkers

Medewerkers	Seksuele intimidatie		Agressie /geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal	Head Count PID/PNID
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG	1	1			7		3	3	15	1847
FGw								8	8	1511
FNWI		1	3					2	6	2240
FdT						1			1	398
FdR						2			2	619
FEB			1					1	2	736
Shared Services	1		2					3	6	1570
Totaal	2	2	2		7	3	3	21	40	8921
Formele Klachten									0	

UvA-breed hebben in totaal 40 medewerkers (0,44 % van totaal PID en PNID = inclusief gasten) een vertrouwenspersoon bezocht. Ook hier geldt: ten opzichte van het totaal aantal medewerkers gaat het om een klein aantal meldingen. Geen van de meldingen bij de vertrouwenspersonen is geëscaleerd tot een formele klacht.

Over doorverwijzingen van medewerkers

In veel gevallen bleek het niet om meldingen van ongewenst gedrag te gaan en werden medewerkers doorverwezen naar passende instanties. Bij deze 21 medewerkers betrof het in bijna de helft van de gevallen arbeidgerelateerde problematiek. Van de overige 11 meldingen is de aard van de problematiek niet vermeld. De medewerkers zijn voor verdere hulp of oriëntatie doorverwezen naar:

- de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie
- p&o-adviseurs van de eigen eenheid
- de bedrijfsarts
- de huisarts
- de eigen leidinggevende
- de PhD-Council
- ProActief.

Over ongewenst gedrag en de medewerkertevredenheidsmonitor 2014

De monitor 2014 geeft een iets ander beeld met betrekking tot het vóórkomen van ongewenst gedrag dan het aantal meldingen dat de vertrouwenspersonen van medewerkers hebben ontvangen. 7 Procent van de respondenten (6% WP en 8% OBP) geeft aan last te hebben gehad van ongewenst gedrag. Dat is aanzienlijk meer dan het percentage meldingen dat de vertrouwenspersonen ontvangen. Wel moet hierbij opgemerkt worden dat de vertrouwenspersonen werken voor zowel PID als PNID en dat de medewerkersmonitor wordt ingevuld door PID. Dat brengt andere verhoudingen teweeg. Toch kan men veronderstellen dat meer medewerkers last hebben van ongewenst gedrag dan blijkt uit de meldingen bij de vertrouwenspersonen.

Monitor 2014	WP	Support staff	Total %	N
Bullying	2,3%	3,9%	3%	2367
Aggression/violence	2,6%	3,3%	2,9%	2367
Sexual harassment	0,3%,	0,7%	0,5%	2367
Discrimination	2,2%	1,4%	1,9%	2367
Stalking	0,4%	0,2%	0,3%	2367
Total %	6%	8%	7%	

Over de aantallen meldingen en de monitor

Duiding van de kleine aantallen meldingen bij de vertrouwenspersonen is een lastige zaak. Het kan betekenen dat weinig studenten en medewerkers aanleiding hebben om een vertrouwenspersoon op te zoeken. Het kan betekenen dat maar weinigen op de hoogte zijn van de aanwezigheid van vertrouwenspersonen binnen de UvA. Het kan echter ook betekenen dat men wel op de hoogte is maar, om welke reden dan ook, elders te rade gaat met ervaringen van ongewenst gedrag.

Over de aantallen meldingen vergeleken met 2012 en 2013

In bijlage 1 staan de aantallen meldingen van 2012 en 2013 vermeld. Omdat de registratie van deze meldingen danig afwijkt van die van 2014 is geen exacte vergelijking mogelijk. Wel is te zien dat het totaal aantal meldingen ten opzichte van 2012 (82 meldingen) en 2013 (84 meldingen) aanzienlijk is gedaald in 2014 (59 meldingen).

Opvallend is ook het grote aantal meldingen dat niet op ongewenst gedrag betrekking heeft: 26 meldingen in 2012, 29 meldingen in 2013 en 28 meldingen in 2014 betroffen andersoortige problematiek, veelal arbeidsconflicten. Dit is echter in lijn met de taken van de vertrouwenspersoon. Zij hebben een expliciete doorverwijsfunctie.

Beleidsaanbevelingen

Afgaande op de monitoruitkomsten is het aan te raden om ongewenst gedrag onderdeel te maken van overkoepelend integriteitsbeleid van de UvA. Ongewenst gedrag komt aanzienlijk vaker voor dan uit het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen blijkt.

Speciale aandacht voor pesten op de werkvloer lijkt wenselijk. Indien de uitkomsten van de medewerkersmonitor 2015 dit beeld bevestigen zullen concrete maatregelen genomen moeten worden, wellicht in de vorm van workshops om bewustwording te stimuleren en alertheid in de omgang met elkaar.

Het aanzienlijke verschil tussen de monitoruitkomsten en het aantal meldingen dat de vertrouwenspersonen ontvangen is wellicht een gevolg van de relatieve onbekendheid van de vertrouwenspersonen binnen de UvA. Duidelijke, meer effectieve communicatie over deze voorziening is nodig.

Bijlage 1**Ongewenst gedrag in 2012 en 2013, in aantallen**

In 2012 hebben 82 mensen bij de vertrouwenspersonen melding gemaakt van ongewenst gedrag. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de aantallen meldingen met de herkomst van de meldingen.

	Totaal
FMG	20
FGw	20
FNWI	8
FdT	6
FdR	3
FEB	5
AMC	5
Shared Services	15
Totaal	82
Formele klachten	0

In totaal zijn er in 2012*:

- 27 meldingen geweest van seksuele intimidatie
- 1 melding van agressie
- 2 meldingen van discriminatie
- 26 meldingen anders dan ongewenst gedrag, waarvan 15 meldingen van een arbeidsconflict.

N.B.: van de 20 meldingen bij de FMG heeft de FMG met het oog op de privacy niet bekend gemaakt wat de aard van de meldingen was.

In 2013 hebben 76 mensen bij de vertrouwenspersonen melding gemaakt van ongewenst gedrag. Onderstaande tabel geeft een overzicht van de aantallen meldingen met de herkomst van de meldingen. 1 medewerker heeft een andere vertrouwenspersoon dan die van zijn/haar eenheid bezocht.

	Totaal
FMG	30
FGw	24
FNWI	10
FdT	2
FdR	7
FEB	6
AMC	0
Shared Services	5
Totaal	84
Formele klachten	0

In totaal zijn er in 2013*:

- 4 meldingen geweest van seksuele intimidatie
- 11 meldingen van agressie
- 3 meldingen van stalking
- 6 meldingen van discriminatie
- 1 melding van pesten
- 29 meldingen anders dan ongewenst gedrag, waarvan 9 meldingen van een arbeidsconflict.

N.B.: van de meldingen bij de FMG heeft de FMG met het oog op de privacy niet bekend gemaakt wat de aard van de meldingen was.

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.

Jaarverslag 2015 – 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 2015 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:

<u>een informerende:</u>	het beschrijft, onder meer, aard en aantallen meldingen ongewenst gedrag en samenstelling van de groep vertrouwenspersonen;
<u>een signalerende:</u>	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;
<u>een verantwoordingsfunctie:</u>	het is zowel voor de vertrouwenspersonen als voor de coördinator van de vertrouwenspersonen een vorm van verantwoording afleggen over inzet van tijd en middelen.

Met vriendelijke groet,

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 en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Onder PSA worden ongewenste gedragsvormen (seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten, stalking en discriminatie) en werkdruk verstaan. 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 en
- vertrouwenspersonen voor promovendi en
- een vertrouwenspersoon individuele rechtspositie.

Dit jaarverslag heeft uitsluitend betrekking op de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag wordt verstaan: Seksuele intimidatie, Discriminatie, Agressie en geweld (waaronder verbale intimidatie), Pesten en Stalking. Voor een definitie van deze begrippen zie bijlage 2.

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Vertrouwenspersonen zijn er voor meldingen over ongewenst gedrag. Zij bieden, onder meer, 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: medewerkers van de faculteit/dienst die daar ook vertrouwenspersoon zijn. Zij worden voor 3 jaar benoemd door respectievelijk de decaan van de faculteit en de Secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden door hun leidinggevendens gefaciliteerd om, binnen hun functie, hun rol als vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Over keuzevrijheid

De vertrouwenspersonen uit de faculteiten en diensten zijn er niet alleen voor hun eigen eenheden: iedere UvA-student of –medewerker kan, ongeacht de faculteit of dienst waar hij/zij studeert of werkzaam is, een willekeurige vertrouwenspersoon benaderen. Zo kunnen studenten en medewerkers kiezen voor iemand die dichtbij hun eigen eenheid of juist meer op afstand staat.

Over aantal / werving / diversiteit

Eind 2015 zijn er 23 vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aan de UvA. Bij de keuze voor het aantal vertrouwenspersonen per eenheid wordt gekeken naar ervaringen uit het verleden. In principe vindt open werving plaats, via de vacaturewebsite van de UvA, bij de eigen eenheid door middel van nieuwsbrieven of door het verzenden van een mail aan alle medewerkers. Als er geen kandidaten zijn 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 2015 zijn bij het Administratief Centrum, de Faculteit der Geesteswetenschappen, de Faculteit der Maatschappij- en Gedragswetenschappen en bij de Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica vertrouwenspersonen benoemd.

Over professionalisering

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag aan de UvA zijn allen professionele vertrouwenspersonen: zij hebben allemaal een opleiding tot vertrouwenspersoon hebben gevolgd. Bijscholing vindt jaarlijks plaats en wordt door de coördinator van de vertrouwenspersonen georganiseerd. In april en in december 2015 hebben intervisiebijeenkomsten plaatsgevonden.

Het coördinatorschap

Het coördinatorschap is ingevoerd om de kwaliteit van de vertrouwensrol te kunnen waarborgen. De coördinator heeft zelf de opleiding tot vertrouwenspersoon gevolgd. Hij/zij neemt deel aan de werving- en selectieprocedure, ziet toe op opleidingseisen, organiseert de bijscholing, intervisie en is vraagbaak voor de vertrouwenspersonen. Daarnaast is de coördinator verantwoordelijk voor het actueel houden van het reglement vertrouwenspersonen en de profieleisen. Het coördinatorschap (0,1 fte) is ondergebracht bij de afdeling personeel & Organisatie 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 2015, en van de aard van de meldingen.

Over meldingen van studenten

Studenten	Seksuele intimidatie		Agressie / geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal	Aantal
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG						1			1	7997
FGw			5			1			6	6527
FNWI					1	1			2	5768
FdT										458
FdR										3712
FEB					2				2	5732
AUC										835
Totaal			5		3	3			11	31.029
Formele Klachten					2				2	

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

UvA-breed hebben in 2015 11 studenten een vertrouwenspersoon bezocht. Op een totaal van ruim 31.000 studenten is dat een zeer klein aantal, dat niet in een betekenisvol percentage is uit te drukken. Twee van de meldingen bij de vertrouwenspersonen zijn geëscaleerd tot een formele klacht, namelijk 2 meldingen van discriminatie. Gezien de grootte van de populatie en het in verhouding minieme aantal meldingen lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat studenten hun ervaringen van ongewenst gedrag niet bij de vertrouwenspersonen melden.

Over doorverwijzingen van studenten

Eén student is doorverwezen naar een teamleider en de Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie. Er hebben zich geen studenten bij de vertrouwenspersonen gemeld met problematiek anders dan ongewenst gedrag.

Over de meldingen van studenten vergeleken met 2014

Ten opzichte van 2014 (13 meldingen) is het totaal aantal meldingen ongeveer hetzelfde gebleven. Wel is aantal overige meldingen in 2015 tot 0 gedaald, van 6 in 2014. Het aantal meldingen van ongewenst gedrag is daarmee in 2015 feitelijk toegenomen.

Over meldingen van medewerkers

Medewerkers	Seksuele intimidatie		Agressie /geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig	Totaal	Head Count PID/PNID
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek						
FMG			5		3	3	2	3	16	1885
FGw			2			2		2	6	1512
FNWI								1	1	2339
FdT	7				1	2		3	13	436
FdR			2	1					3	643
FEB						1		3	4	733
AUC									0	70
Gemeenschappelijke diensten en Bestuursstaf			2		1		1	4	8	1693
Totaal	7		11	1	5	8	3	17	51	9345
Formele Klachten									0	

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

UvA-breed hebben 51 medewerkers (van in totaal 9345 medewerkers in dienst (PID) en medewerkers niet in dienst (PNID = inclusief gasten) een vertrouwenspersoon bezocht. Ook hier gaat het om een klein aantal meldingen ten opzichte van het totaal. Geen van de meldingen bij de vertrouwenspersonen is geëscaleerd tot een formele klacht. Drie van de meldingen zijn gedaan bij een vertrouwenspersoon van buiten de eigen eenheid.

Over doorverwijzingen van medewerkers

17 Medewerkers kwamen met meldingen die niet met ongewenst gedrag te maken hebben. Bijna de helft daarvan betrof arbeidgerelateerde problematiek. Medewerkers zijn voor verdere hulp of oriëntatie doorverwezen naar:

- de vertrouwenspersoon individuele rechtspositie (5)
- de P&O-adviseur van de eigen eenheid

- de bedrijfsarts (2)
- de opleidingsdirecteur
- een vakbondsfunctionaris
- de klachtencommissie (2)
- de klokkenluiderswebpagina.

Over de meldingen van medewerkers vergeleken met 2014

Ten opzichte van 2014 (40 meldingen) is het totaal aantal meldingen met 27% gestegen. Meer dan de helft van de meldingen in 2014 betrof overige zaken. Dit aantal is in 2015 gedaald tot een derde. Het aantal meldingen ongewenst gedrag is daarentegen flink gestegen: van 19 in 2014 naar 34 in 2015: een stijging van 79%. Deze stijging komt vooral op het conto van de Faculteit der Tandheelkunde: van 1 melding in 2014 naar 13 meldingen in 2015, waarvan het merendeel in de categorie verbale seksuele intimidatie valt. Het is voor het nemen van passende maatregelen van belang om na te gaan of hier één individuele persoon meerdere keren tot ongewenst gedrag overging, of dat het meer personen betrof.

Over ongewenst gedrag en de medewerkertevredenheidsmonitor 2015

De monitor 2015 geeft een ander beeld met betrekking tot het vóórkomen van ongewenst gedrag dan het aantal meldingen dat de vertrouwenspersonen van medewerkers hebben ontvangen. 15% van de respondenten (14,9% WP en 14,7% OBP) geeft aan last te hebben gehad van ongewenst gedrag, aanzienlijk meer dan het percentage meldingen bij de vertrouwenspersonen (die ook nog eens voor zowel PID als PNID werkzaam zijn). Let wel: bij het invullen van de monitor wordt geen rekening gehouden met de welomschreven definities die de vertrouwenspersonen van ongewenst gedrag hanteren bij categorisering. Formeel is pas sprake van pesten als iemand structureel wordt gepest. Een- of tweemaalige incidenten tellen niet als zodanig. Daarbij bevraagt de monitor ook zaken als roddelen en diefstal/vandalisme.

Monitor 2015	WP	OBP	Totaal %	N
Pesten	5,5%	6,1%	5,8%	2616
Agressie(verbaal)	9,5%	10,4%	9,9%	2616
Fysiek geweld (nieuw in 2015)	0,4%	0,3%	0,3%	2616
Seksuele intimidatie	0,9%	1,0%	0,5%	2616
Discriminatie	4,4%	2,7%	3,6%	2616
Stalking	1,2%	0,5%	0,9%	2616
Totaal %	14,9%	14,7%	14,8%	

Desalniettemin is het percentage ongewenst gedrag hoog. In 2014 was dit percentage nog slechts 7% in totaal, (6% WP en 8% OBP). Vooral de hoge agressiescore valt op. Een mogelijke

verklaring is dat de monitor is afgenomen in de periode rond de bezetting van de Faculteit der Geesteswetenschappen en het Maagdenhuis begin 2015, ten tijde van de protesten. Wellicht hebben medewerkers toen meer dan anders te maken gekregen met agressie. Of deze veronderstelling hout snijdt zullen de monitoruitkomsten van 2017 uitwijzen.

Ook is het percentage meldingen van discriminatie gestegen: van 1,9% in 2014 naar 3,6% in 2015 (WP 4,4% en OBP 2,7%). De vertrouwenspersonen hebben in 2015 vijf meldingen van discriminatie ontvangen, een daling van twee meldingen vergeleken met 2014 (zeven).

Duiding van de kleine aantallen meldingen bij de vertrouwenspersonen is lastig. Het kan betekenen dat studenten en medewerkers weinig aanleiding hebben een vertrouwenspersoon op te zoeken. Het kan betekenen dat maar weinigen op de hoogte zijn van de aanwezigheid van vertrouwenspersonen. Het kan ook betekenen dat men wel op de hoogte is maar, om welke reden dan ook, elders of nergens te rade gaat met ervaringen van ongewenst gedrag.

Conclusie

De uitkomsten van de medewerkersmonitor 2015 bevestigen de bevindingen van 2014: ongewenst gedrag komt aanzienlijk vaker voor dan uit het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen blijkt. Het percentage (14,8) komt overeen met het landelijk percentage ongewenst gedrag op de werkvloer in 2015 van 15% (Arbo Kennisplatform over gezond en veilig werken). Echter, in 2014 was dit monitorpercentage nog 7%, minder dan de helft van het landelijk percentage. Ondanks dat de bezetting mogelijk van invloed is geweest op het percentage meldingen zijn, mede uit preventief oogpunt, een aantal maatregelen wenselijk. Ongewenst gedrag door collega's en leidinggevendenden kan er namelijk toe leiden dat werknemers minder duurzaam inzetbaar zijn, zelfs blijvend ziek worden.

Beleidsvoornemens

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 2016 gecontinueerd.

Ongewenst gedrag gaat deel uitmaken van overkoepelend integriteitsbeleid van de UvA. In 2016 wordt de beleidsontwikkeling gestart.

Psychosociale arbeidsbelasting zal onderdeel worden van de leiderschapsprogramma's die in 2016/2017 ontwikkeld zullen worden.

In 2016 zullen meer concrete maatregelen genomen worden met betrekking tot ongewenst gedrag op de werkvloer. Denk hierbij aan workshops voor medewerkers en leidinggevendenden om bewustwording te stimuleren en alertheid in de omgang met elkaar.

Duidelijke, meer effectieve communicatie over deze voorziening is nodig en zal in 2016 in gang worden 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.



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

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:

- | | |
|------------------------------------|--|
| <u>een informerende:</u> | het beschrijft, onder meer, aard en aantallen meldingen ongewenst gedrag en samenstelling van de groep vertrouwenspersonen; |
| <u>een signalerende:</u> | 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; |
| <u>een verantwoordingsfunctie:</u> | 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,

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 doorverwijfsfunctie 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 leidinggevendens 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 profieleisen. 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
Totaal									27	31.858
Formele Klachten									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
Formele Klachten									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% in 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



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Jaarverslag 2017

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Jaarverslag 2017 – Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag¹, 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’ aangesteld². 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 ³ ;
<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;

¹ Zie bijlage 1 voor definities van verschillende vormen van ongewenst gedrag

² Zie bijlage 2 voor een overzicht van aantallen vertrouwenspersonen per eenheid

³ 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.

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 leidinggevend(en) 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 meldingen⁴ 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.

⁴ 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/door verwijzen
	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, kan 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 gedrag⁵.

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.

⁵ 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
Pesten	7%	2673
Agressie (verbaal)	9%	2673
Fysiek geweld (nieuw in 2015)	0%	2673
Seksuele intimidatie	0,90%	2673
Discriminatie	5%	2673
Stalking	0,50%	2673

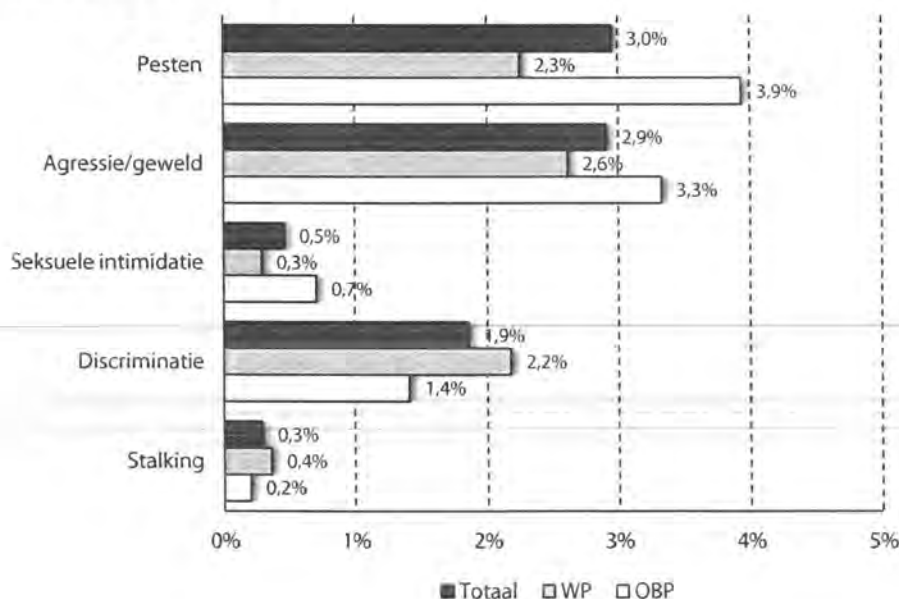
5 Arbeidsomstandigheden

5.1 Ongewenst gedrag

In het werk kunnen mensen te maken krijgen met ongewenst gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en stalking. In totaal heeft 7% van de medewerkers van de UvA in de afgelopen zes maanden te maken gehad met één of meer van deze vormen van ongewenst gedrag. Bij het WP is dit 6% en bij het OBP 8%.

De meest voorkomende vormen van ongewenst gedrag zijn pesten en agressie/geweld (beide 3%; zie figuur 5.1a). Het OBP ervaart net iets meer van deze twee vormen van ongewenst gedrag dan het WP, al zijn de verschillen niet significant. Vervolgens heeft 2% van de medewerkers te maken gehad met discriminatie; het WP in significant grotere mate dan het OBP. Seksuele intimidatie en stalking komen nauwelijks voor, hoewel elk incident er uiteraard één te veel is.

Figuur 5.1a. Ongewenst gedrag



Zoals uit tabel 5.1 blijkt, worden alle vormen van ongewenst gedrag het meest vertoond door collega's van de eigen eenheid. Alleen bij discriminatie gebeurt dit het meest door de leidinggevende. Bij seksuele intimidatie en discriminatie zijn ook relatief vaak overige personen die dit gedrag vertonen.

Tabel 5.1: Personen die ongewenst gedrag vertonen (n = 158)

	Collega's eigen eenheid	Leidinggevende	Studenten	Overig
Pesten	51%	43%	3%	14%
Agressie/geweld	42%	31%	16%	18%
Seksuele intimidatie	59%	7%	0%	33%
Discriminatie	35%	44%	3%	30%
Stalking	72%	0%	11%	17%

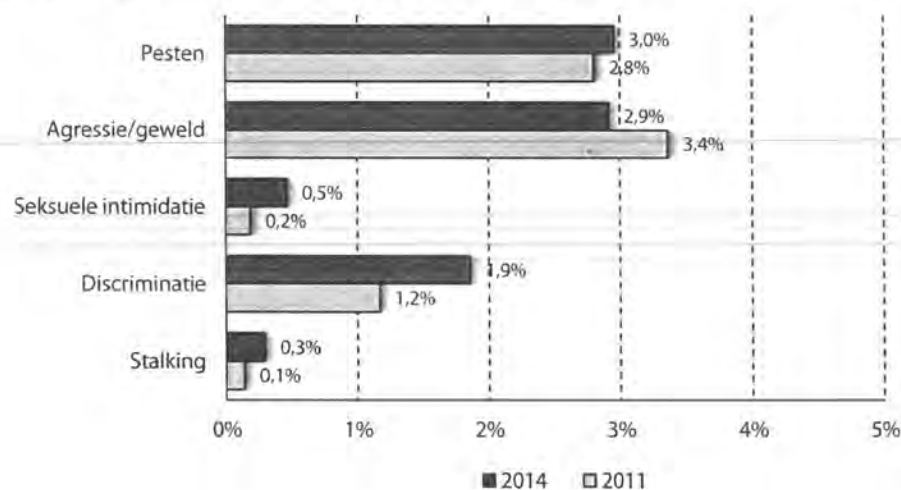
Van de medewerkers die slachtoffer zijn geweest van één of meer vormen van ongewenst gedrag, heeft 29% dergelijke incidenten gemeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon. 34% heeft dat soms wel en soms niet gemeld en 37% heeft dergelijke incidenten nooit gemeld.

Bij 26% van de medewerkers die één of meer incidenten van ongewenst gedrag heeft gemeld, is de melding naar tevredenheid afgehandeld. Bij 51% was dat de ene keer wel en de andere keer niet het geval. Tot slot zegt 22% dat de melding(en) niet naar tevredenheid is (zijn) afgehandeld.

Vergelijking met eerdere metingen

Op agressie/geweld na zijn de vormen van ongewenst gedrag in 2014 iets toegenomen ten opzichte van 2011, al zijn de verschillen relatief klein (zie figuur 5.1b). De grootste relatieve toename zit bij seksuele intimidatie.

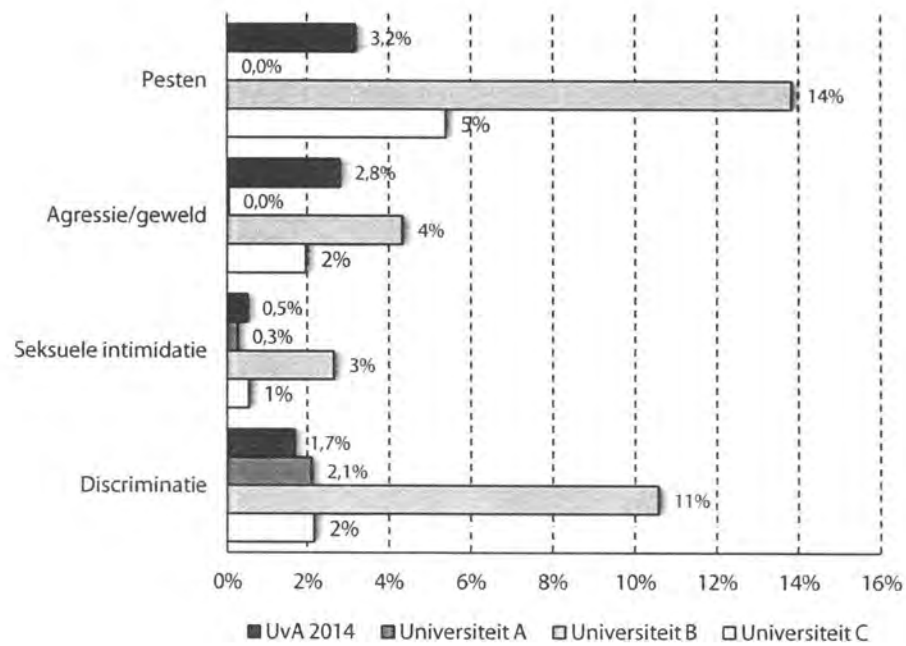
Figuur 5.1b: Ongewenst gedrag: vergelijking met eerdere metingen



Vergelijking met andere universiteiten

De medewerkers van de UvA hebben minder te maken gehad met de verschillende vormen van ongewenst gedrag dan de medewerkers van Universiteit B (zie figuur 5.1c). De verschillen met de andere universiteiten zijn relatief klein en qua pesten, seksuele intimidatie en discriminatie zit de UvA aan de lagere kant.

Figuur 5.1c: Ongewenst gedrag: vergelijking met andere universiteiten



Sociale veiligheid

Over een periode van 6 maanden heeft 7% van de medewerkers te maken gehad met één of meer vormen van ongewenst gedrag. In 2011 was dit 6%. De verdeling is als volgt: pesten (3%), agressie/geweld (2,9%), discriminatie (1,9%), seksuele intimidatie (0,5), stalking (0,3). Ook hier geldt dat binnenkort aan de hand van de RI&E's de sociale veiligheid nader wordt onderzocht.

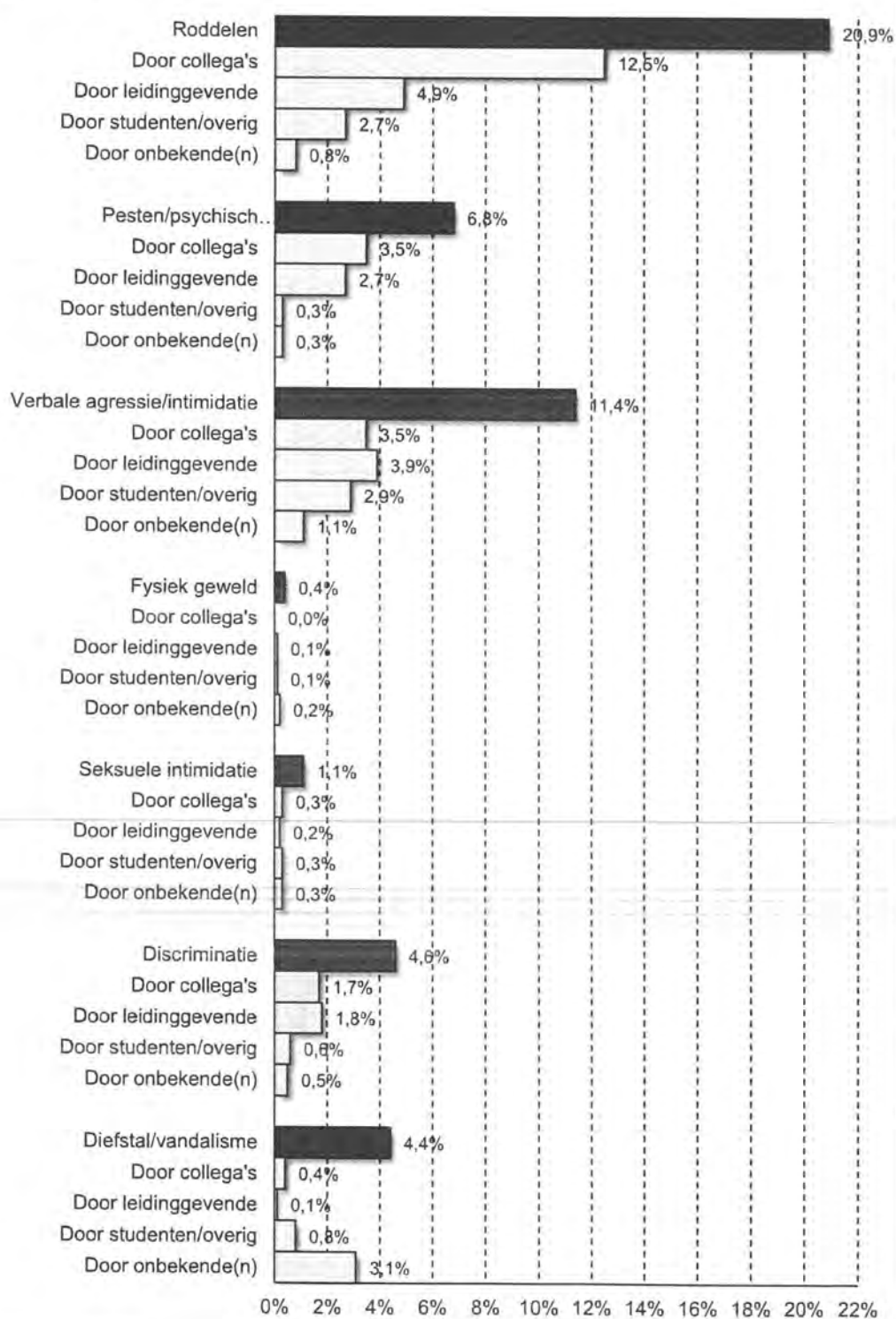
3.3 Sociale veiligheid

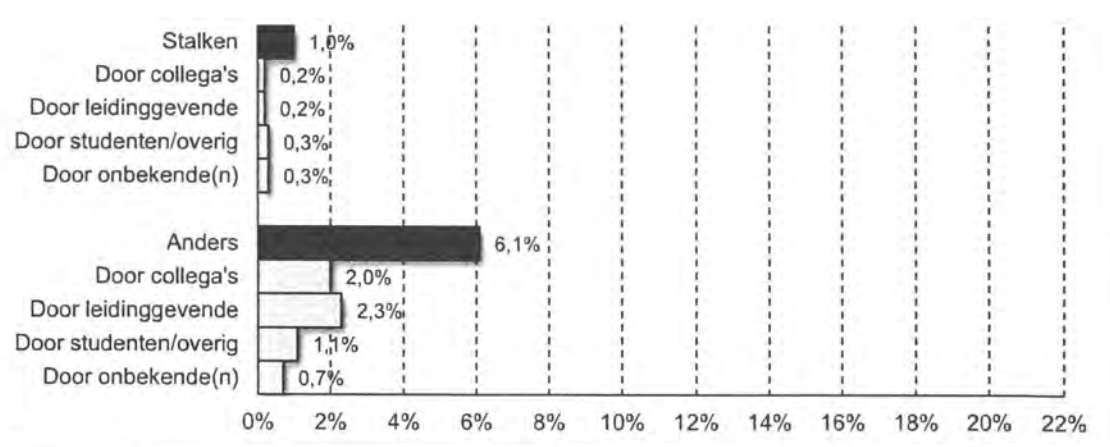
In het werk kunnen mensen te maken krijgen met ongewenst gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van wetenschappelijk ongewenst gedrag, pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en stalking. Met betrekking tot het wetenschappelijk ongewenst gedrag (bijv. plagiaat of fraude) heeft 3% dit in het afgelopen jaar opgemerkt bij collega's. 4% heeft een vermoeden maar weet het niet zeker en de overige 94% heeft geen wetenschappelijk ongewenst gedrag opgemerkt.

In totaal hebben 326 UvA-medewerkers (15%) 941 gevallen van ongewenst gedrag meegemaakt. De meest voorkomende gevallen van ongewenst gedrag op het werk zijn roddelen (21%), gevolgd door verbale agressie/intimidatie (11%) en pesten/psychisch geweld/buitensluiten (7%; zie figuur 3.2a). Tevens had 5% van de gevallen betrekking op discriminatie en 4% op diefstal/vandalisme. Fysiek geweld (0,4%), seksuele intimidatie (1%) en stalking (1%) komen nauwelijks voor. Daarnaast heeft 6% van de gevallen betrekking op een andere dan genoemde vorm van ongewenst gedrag. Het betreft hier onder andere zaken als bezetting van gebouwen, machtsmisbruik en autoritair gedrag.

Als we kijken naar de 'veroorzakers' van de verschillende vormen van ongewenst gedrag, wordt roddelen veruit het meest door collega's gedaan. Diefstal/vandalisme wordt het meest gedaan door onbekende(n). Bij de overige vormen van ongewenst gedrag zijn er geen opvallende verschillen tussen de veroorzakers.

Figuur 3.3. Ongewenst gedrag







3.3 Sociale veiligheid

In het werk kunnen mensen te maken krijgen met ongewenst gedrag, bijvoorbeeld in de vorm van wetenschappelijk ongewenst gedrag, pesten, agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en stalking.

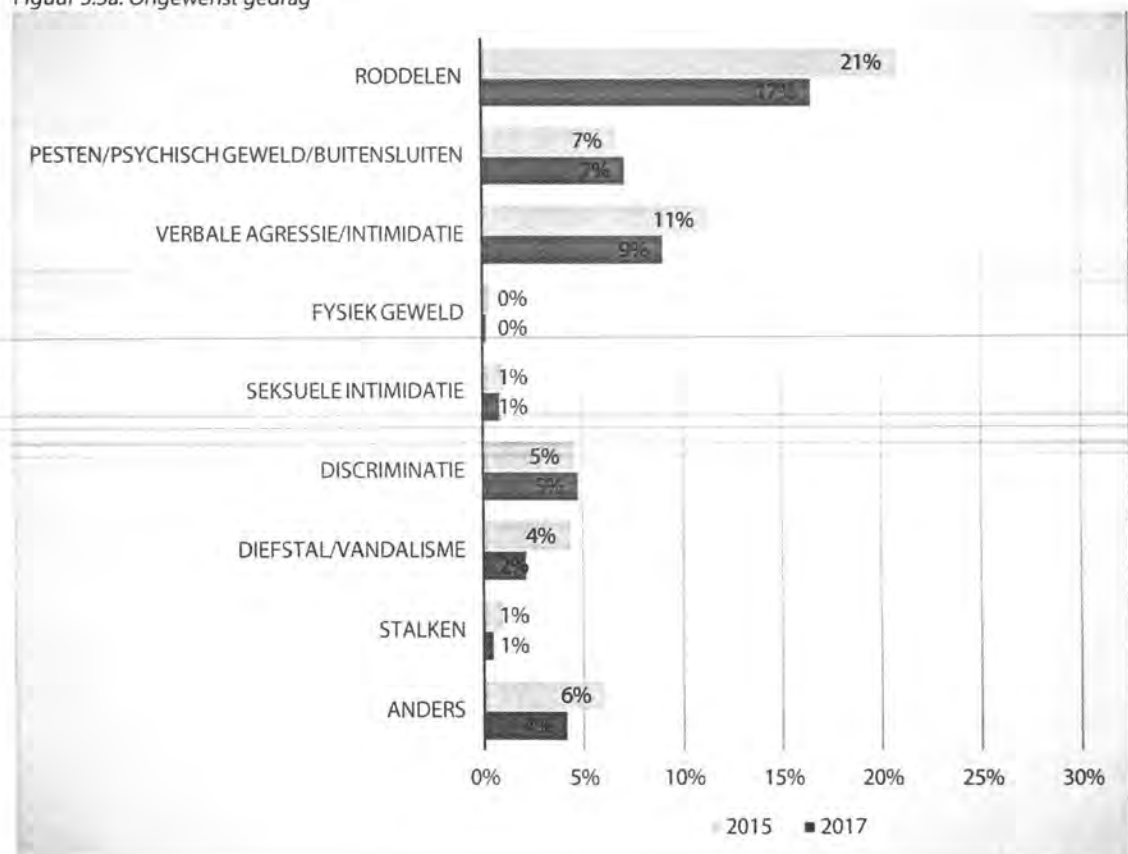
3.3.2 Sociaal ongewenst gedrag

In totaal hebben 595 UvA-medewerkers (22%) 785 gevallen van ongewenst gedrag meegemaakt. In 2015 lag het aantal medewerkers lager (15%) maar hadden zij meer gevallen van ongewenst gedrag meege- maakt (941).

De meest voorkomende gevallen van ongewenst gedrag op het werk zijn roddelen (17%), gevolgd door verbale agressie/intimidatie (9%) en pesten/psychisch geweld/buitensluiten (7%; zie figuur 3.3a). Tevens had 5% van de gevallen betrekking op discriminatie en 2% op diefstal/vandalisme. Fysiek geweld (0,2%), seksuele intimidatie (0,9%) en stalking (0,5%) komen nauwelijks voor. Daarnaast heeft 4% van de gevallen betrekking op een andere dan genoemde vorm van ongewenst gedrag. Het betreft hier onder andere zaken als ongepaste humor en denigrerend gedrag.

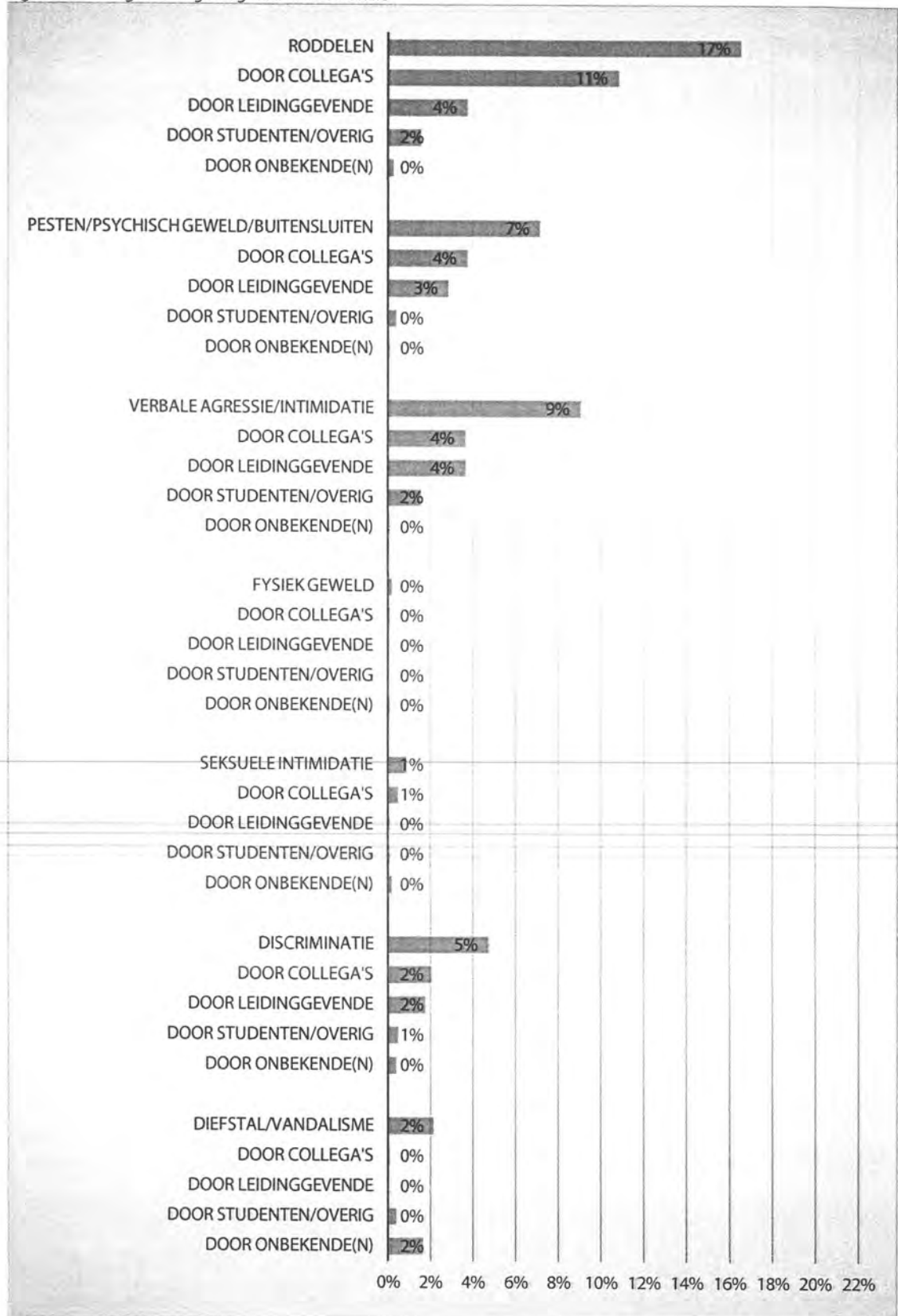
Ten opzichte van 2015 is met name het roddelen afgenomen. Ook verbale agressie, diefstal/vandalisme en anders dan voorgelegde vormen van ongewenst gedrag zijn wat minder vaak voorgekomen. Ook de aantallen situaties van fysiek geweld en stalking zijn gehalveerd. De overige vormen van ongewenst gedrag zijn ongeveer even vaak voorgekomen als in 2015.

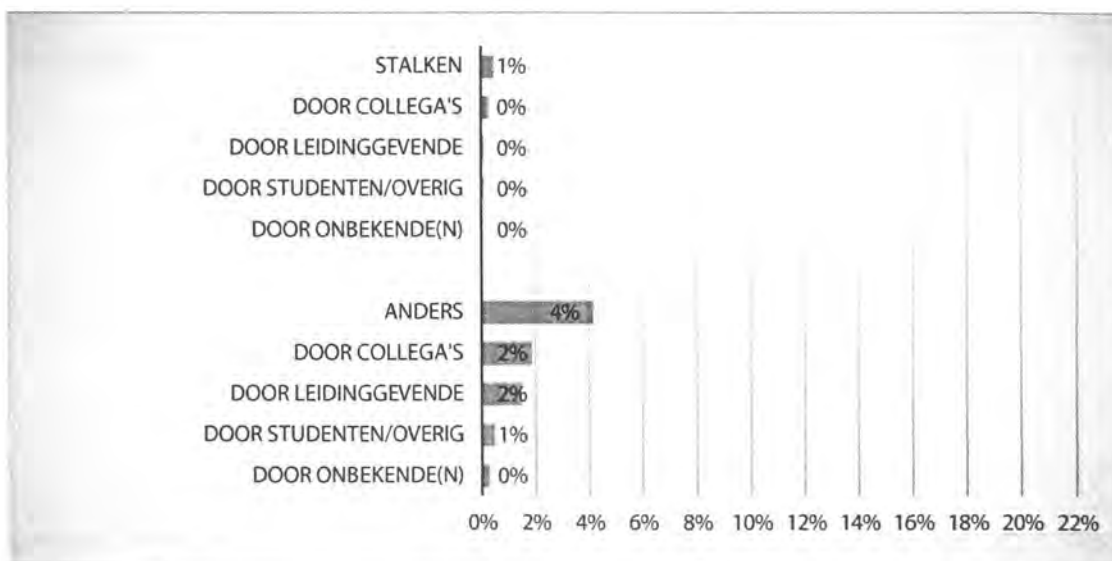
Figuur 3.3a. Ongewenst gedrag



Als we kijken naar de 'veroorzakers' van de verschillende vormen van ongewenst gedrag, wordt roddelen veruit het meest door collega's gedaan. Diefstal/vandalisme wordt het meest gedaan door onbekende(n). Bij de overige vormen van ongewenst gedrag zijn er geen opvallende verschillen tussen de veroorzakers.

Figuur 3.3b. Ongewenst gedrag naar 'veroorzakers'



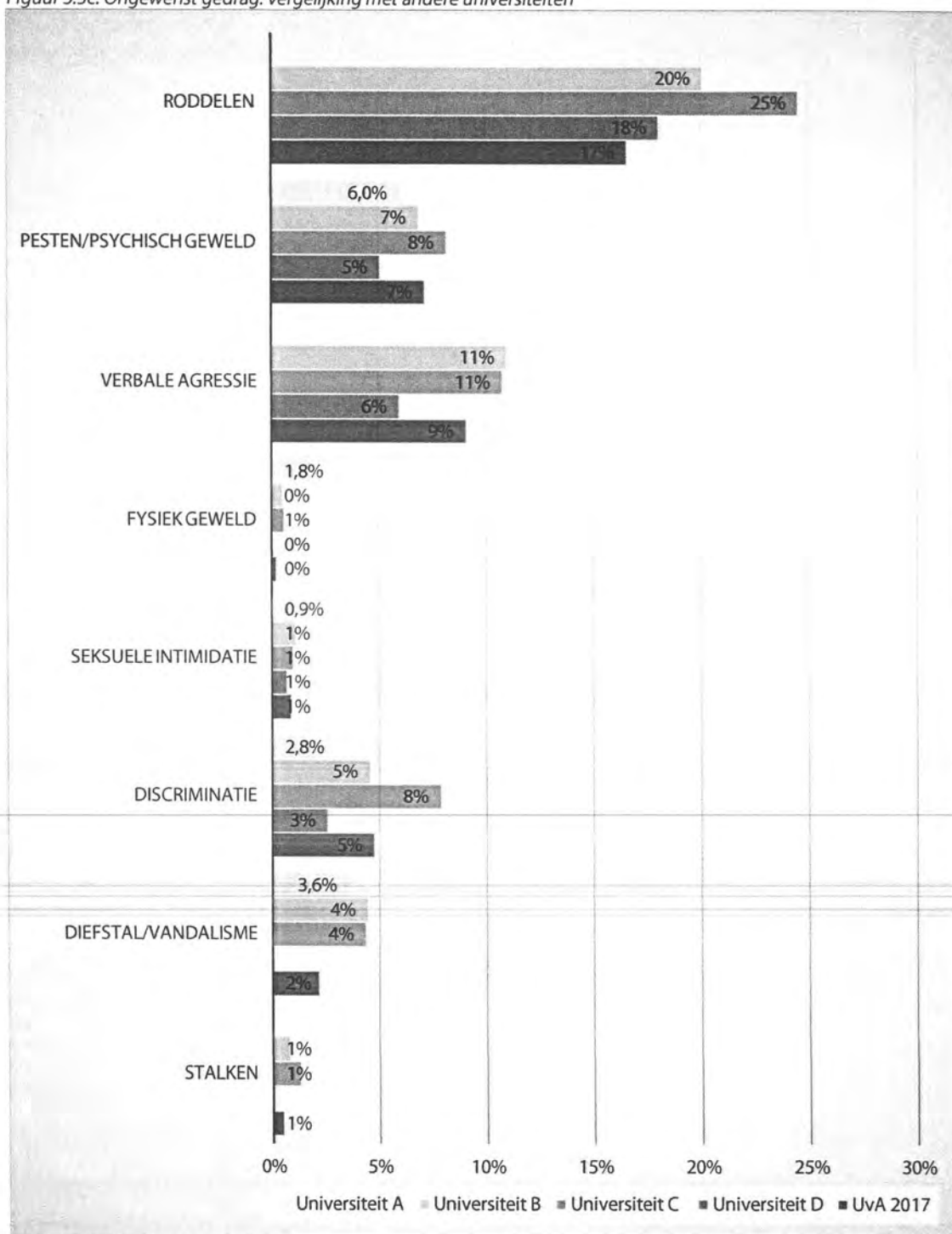


60% van de UvA-medewerkers heeft het idee dat ongewenst gedrag bespreekbaar is, terwijl 12% dat idee juist niet heeft. Ruim een kwart (28%) weet niet of ongewenst gedrag bespreekbaar is. Van de medewerkers die één of meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben meegemaakt, heeft een derde (33%) dergelijke incidenten gemeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon. Ruim een kwart (26%) heeft dat soms wel en soms niet gedaan. 41% heeft voorvallen van ongewenst gedrag niet gemeld.

Vergelijking met andere universiteiten

De medewerkers van de UvA hebben in het afgelopen jaar minder te maken gehad met roddelen dan met name de medewerkers van Universiteit C (zie figuur 3.3c). Ook bij discriminatie valt op dat dit bij de UvA lager ligt dan bij Universiteit C. Tot slot komt diefstal/vandalisme wat minder voor bij de UvA dan bij drie andere universiteiten.

Figuur 3.3c: Ongewenst gedrag: vergelijking met andere universiteiten



Sociale veiligheid

De sociale veiligheid is ten opzichte van de vorige meting aanzienlijk verbeterd. Met name roddelen, verbale agressie/intimidatie en diefstal en vandalisme zijn afgenomen. Dit is goed nieuws. Het voorkomen van andere vormen van ongewenst gedrag is ongeveer gelijk gebleven. Ten opzichte van andere universiteiten scoort de UvA significant beter op roddelen (-4%).