

Factsheet

Veelgestelde vragen over Sociale Veiligheid

Wij willen dat iedereen zich welkom voelt aan de UvA, dat medewerkers en studenten respectvol met elkaar omgaan en zich onthouden van ongewenst gedrag. Helaas komt ongewenst gedrag voor, ook binnen de muren van een universiteit. In deze factsheet staat wat de UvA doet voor een veilige omgeving om te werken en studeren.

Wat bedoelen we met sociale veiligheid?

De UvA staat voor een positief werk- en studieklimaat, waarin we respectvol met elkaar omgaan, niemand zich onveilig voelt en iedereen zijn of haar talenten kan ontplooien. We willen dat iedereen zich verzekerd weet van een veilige basis voor werk of studie en als het nodig is voor het voeren van lastige of kritische gesprekken. Sociale veiligheid is een breed begrip, uiteenlopend van een integere cultuur waarin je elkaar aanspreekt, tot transparante en toegankelijke klachtenprocedures en het stellen van heldere grenzen aan gedragingen.

Grensoverschrijdend gedrag is nooit toelaatbaar. De UvA heeft een gedragscode voor alle medewerkers en studenten van de UvA. Ook hebben we samen met de andere Nederlandse universiteiten een statement opgesteld over sociale veiligheid.

Hoe zorgt de UvA voor een veilig klimaat?

Studenten en medewerkers moeten mogelijkheden hebben om zorgen, dilemma's en klachten aan de orde te stellen binnen de UvA, zij moeten zich veilig voelen om dat te doen en overtuigd zijn dat hun melding of klacht serieus

wordt genomen. Als studenten of medewerkers onverhoopt te maken hebben met onveilige situaties of ongewenst gedrag, zijn er verschillende personen en instanties bij wie ze terecht kunnen (zie Wegwijzer Sociale Veiligheid), bijvoorbeeld bij een van de vertrouwenspersonen, de ombudsfunctionaris, een onafhankelijke klachtencommissie en een onafhankelijk meldpunt. Naast goede procedures is het herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag essentieel. Hetzelfde geldt voor de nazorg voor degenen die ongewenst gedrag hebben aangekaart of ervaren. Daarom wordt door gesprekken en trainingen ook werk gemaakt van een cultuur waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en leidinggevend en anderen uitgerust zijn om adequaat op signalen te reageren. In het voorjaar van 2021 staat een bewustwordingscampagne gepland, gericht op alle studenten en medewerkers.

Hoe kon het drie keer misgaan, in de afgelopen jaren?

Ongewenst gedrag komt helaas voor, ook binnen de muren van een universiteit en dus ook bij de UvA. Naar aanleiding van recente gevallen hebben we externe deskundigen gevraagd te kijken naar de werking van het bestaande systeem van sociale veiligheid aan de UvA. In hun adviezen staan aanbevelingen voor verbeteringen, die zullen worden uitgevoerd.

Klopt het dat de UvA pas in acties kwam na publicaties in de media?

Bij de rechtenfaculteit heeft een externe commissie onderzoek gedaan, waarna de hoogleraar vertrok. Bij de opleiding Frans heeft de commissie in 2018 geoordeeld dat de klacht deels gegrond en deels ongegrond was, en is in november 2020 een nieuw onderzoek gestart. Bij Conservering en Restauratie bleek een klachtenprocedure niet mogelijk omdat de klagers anoniem wilden blijven, maar zijn desondanks disciplinaire maatregelen getroffen. Dit was in alle gevallen vóór publicatie in de media.

Hoeveel meldingen over ongewenst gedrag zijn er jaarlijks?

Het totale aantal meldingen of klachten over ongewenst gedrag is laag, op bijna 40.000 studenten en 5.000 medewerkers gaat het maar om enkele tientallen per jaar. Dat is overigens bij alle universiteiten het geval. In de medewerkersmonitor geeft 22 procent aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag, voornamelijk roddelen, buitensluiten of verbale agressie. Seksuele intimidatie komt ook voor: 1,1 procent zegt dat te hebben meegemaakt. We denken dat ongewenst gedrag vaker voorkomt dan er wordt gemeld.

Waarom zijn er dan zo weinig meldingen?

Daarvoor zijn verschillende mogelijkheden: bijvoorbeeld een te hoge drempel, onvoldoende bekendheid met de mogelijkheid om te melden of geen vertrouwen in de afloop. In de afgelopen twee jaar hebben wij er veel aan gedaan om het systeem van meldingen te versterken en de bekendheid van mogelijkheden om te melden te vergroten. Naast het aanstellen van een Taskforce sociale veiligheid is er een 'wegwijzer sociale veiligheid' voor studenten en medewerkers gemaakt en komt het onderwerp regelmatig terug in interne nieuwsbrieven.

Er wordt gezegd dat er 248 klachten waren, waarvan maar 5 tot een officiële klacht hebben geleid?

Er zijn de afgelopen jaren 23 klachten in behandeling genomen door de centrale klachtencommissie, daarvan ging er één over grensoverschrijdend/ongewenst gedrag van een docent. Van deze 23 zijn 11 klachten volledig ongegrond verklaard en vijf klachten volledig gegrond. De klachten van studenten betreffen meestal de manier van communicatie vanuit afdelingen van de UvA of docenten,

en bij klachten van medewerkers gaat het vaak om de wijze van bejegening door leidinggevenden. Klachten die niet door de klachtencommissie in behandeling worden genomen, worden doorgezonden naar de klachtencoördinator van de betreffende faculteit of afdeling en daar behandeld. Deze klachten gaan veelal over de inrichting van het onderwijs, openingstijden van de bibliotheek of de hoeveelheid studieplekken.

Een klacht indienen of een melding doen heeft geen zin volgens critici. Er zou niets mee gebeuren?

We vinden het uiterst belangrijk dat signalen over ongewenst gedrag naar boven komen en we nemen die zeer serieus. Het is nodig dat ongewenst gedrag bespreekbaar is, dat er meldingen worden gedaan en dat signalen worden afgegeven en opgepakt. We werken aan het laagdrempeliger maken van het doen van een melding, het toegankelijker maken van de procedure en aan trainingen om te zorgen dat er adequaat wordt gesignaleerd en gereageerd.


Welke verbeteringen heeft de UvA verder doorgevoerd?

We hebben ons systeem en onze procedures voor het omgaan met meldingen en klachten van ongewenst gedrag op een aantal punten overwogen en verbeterd. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de aanbevelingen van de externe commissie Sociale Veiligheid onder leiding van Marry de Gaay Fortman die op ons verzoek de (werking van) het systeem van sociale veiligheid tegen het licht heeft gehouden.

- Er is een nieuwe gedragscode opgesteld;
- Het systeem van vertrouwenspersonen is doorgelicht en aanbevelingen zijn deels al verwerkt;
- We hebben een ad-interim ombudsfunctionaris (annex kwartiermaker voor de definitieve ombudsfunctie) aangesteld;
- Er is een onafhankelijk meldpunt ingericht;
- We hebben informatie over sociale veiligheid beter beschikbaar gemaakt, waar de 'wegwijzer sociale veiligheid' voor studenten en medewerkers onderdeel van uitmaakt.

Gaat het niet vooral om een cultuurverandering?

Naast goede procedures is het herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag essentieel. Hetzelfde geldt voor de nazorg voor degenen die ongewenst gedrag



hebben aangekaart of ervaren. Daarom wordt door gesprekken en trainingen ook werk gemaakt van een cultuur waarin ongewenst gedrag bespreekbaar is en leidinggevend en anderen uitgerust zijn om adequaat op signalen te reageren.

De Taskforce Sociale Veiligheid houdt op te bestaan, waarom?

De taskforce presenteert in februari 2021 haar eindrapport aan de universitaire gemeenschap. De conclusies en aanbevelingen worden besproken met de leden van het UniversiteitsForum, het bestuur en de medezeggenschap. Daarna moet de organisatie zorgdragen voor de implementatie. De opdracht aan de taskforce is daarmee afgerond.

Wat moet er verder nog gebeuren?

De klachtprocedure wordt beter geschikt gemaakt voor klachten over sociale veiligheid. Dit betreft onder andere een specifieke klachtenregeling op het gebied van sociale veiligheid, met uitgebreidere onderzoeksmogelijkheden, verruiming van de verjaringstermijn, laagdrempeliger voor buitenlandse studenten en de mogelijkheid tot het indienen van klachten door voormalige studenten en medewerkers. De definitieve inrichting van de functie van ombudsfunctionaris en het reglement voor de vertrouwenspersonen is voorgelegd aan de medezeggenschap.