



Memo

Datum

26 maart 2021

Onderwerp

Memo Sociale Veiligheid 2021

1. Inleiding

De UvA staat voor een positief werk- en studieklimaat, waarin we respectvol met elkaar omgaan 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. 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.¹

Het (recente) verleden laat zien dat verbeteringen nodig zijn. De afgelopen tijd is ook op de UvA de weerslag gaande van een globalere beweging van voortgaande emancipatie met diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie als focus. Vanuit deze beweging wordt onveilig en ongewenst gedrag meer en eerder gemeld. Aandacht voor sociale veiligheid is prioriteit in VSNU-verband en staat ook bij andere universiteiten op de agenda. Integriteitskwesaties, seksueel grensoverschrijdend gedrag, discriminatie en uitsluiting, worden niet alleen zichtbaar in de academische wereld, maar daarnaast ook in tal van andere sectoren. Daarmee wordt het gesprek geactiveerd hoe we respectvol met elkaar omgaan en werken. Herkennen van – signalen van - ongewenst gedrag en adequaat reageren op meldingen en klachten heeft de volle aandacht van velen. Het is nodig dat meldingen en signalen naar boven komen en zorgvuldig worden opgevolgd. Alleen dan kunnen wij sociale veiligheid binnen de UvA verder versterken en ervoor zorgdragen dat studenten en medewerkers daarin ook vertrouwen hebben.

1.1 Doel van dit memo

Dit memo schetst het gehanteerde begrippenkader ten aanzien van sociale veiligheid, geeft een overzicht van de stand van zaken rondom initiatieven voor sociale veiligheid van 2019 tot 2021 en biedt inzicht in de acties die vanaf 2021 worden uitgevoerd.

Het doel van dit memo is om de UvA gemeenschap te informeren over de verbeteringen rondom sociale veiligheid. Het geeft inzicht in het proces van de UvA als lerende organisatie, waarbij de verwachtingen en verantwoordelijkheden van initiatieven rondom sociale veiligheid worden gedeeld voor de korte en (middel)lange termijn.

¹ <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/veilige-omgeving/veilige-omgeving.html>

2. Sociale veiligheid bij de UvA

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. Ongewenst gedrag is nooit toelaatbaar. Sociale veiligheid van medewerkers en studenten is ingekleurd en ingekaderd door bestaande wetgeving en regelgeving, binnen en buiten de universiteit. Voorbeelden hiervan zijn de Arbowet, WHW, cao en interne regelgeving. Op basis van de Arbowet wordt sociale veiligheid als volgt gedefinieerd: ‘*sociale veiligheid op de werkvloer is het zich beschermd weten en voelen tegen ongewenste omgangsvormen en de dreiging van gevaar als gevolg van menselijk handelen in of in relatie tot de universiteit.*’ Sociale veiligheid heeft betrekking op alle groepen in de UvA-gemeenschap: alle medewerkers en alle studenten. Ook bezoekers van de universiteit zijn onderdeel van de UvA-gemeenschap. Sociale veiligheid kan in elke relatie binnen en tussen deze groepen in het geding zijn, maar ook externen kunnen hierin een rol spelen.²

De UvA heeft een [gedragscode](#) (augustus 2020) voor alle medewerkers en studenten die richtinggevend is voorwenselijk en sociaal veilig gedrag. Daarin staat beschreven dat: “medewerkers en studenten rekening houden met de ander, luisteren naar elkaar, streven naar een inclusieve omgeving en respect hebben voor verschillen, bijvoorbeeld met betrekking tot culturele en/of sociaaleconomische achtergrond, levensovertuiging of politieke gezindheid, leeftijd, geslacht, seksuele oriëntatie, functionele beperking of chronische ziekte.”

2.1 Ongewenst gedrag

De gedragscode van de UvA geeft voorts aan wat verstaan wordt onder ongewenst gedrag: “Om een goed en veilig werk- en studieklimaat te realiseren, onthouden medewerkers en studenten zich van iedere vorm van ongewenst gedrag. Ongewenst gedrag is schadelijk en dus niet aanvaardbaar. Ongewenst gedrag zijn gedragingen van medewerkers en studenten die voor de betrokkene belastend zijn, omdat zij de lichamelijke of geestelijke integriteit bedreigen of beschadigen. Het kan daarbij onder meer gaan om fysieke of verbale agressie, (seksuele) intimidatie, discriminatie en uitsluiting, pesten en wetenschappelijke sabotage. Er is sprake van ongewenst gedrag zodra één van de betrokkenen het redelijkerwijs zo ervaren kan. Medewerkers en studenten stellen ongewenst gedrag aan de orde, ook als ze omstander zijn.”

2.2 Hulp bij onveilige situaties

Als studenten of medewerkers onverhoopt te maken krijgen met onveilige situaties of ongewenst gedrag, zijn er verschillende personen en instanties bij wie ze terecht kunnen. Voorbeelden hiervan zijn de vertrouwenspersonen, de ombudsfunctionaris en een onafhankelijke klachtencommissie. Naast goede procedures is het herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag essentieel, evenals zorg voor degenen die ongewenst gedrag hebben aangekaart of ervaren. Daarom wordt door gesprekken, workshops 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.³

In de UvA gedragscode is opgenomen dat wanneer een leidinggevende een melding ontvangt van ongewenst gedrag, deze altijd serieus moet worden genomen. De leidinggevende neemt verantwoordelijkheid, behandelt zowel de melder als de beklaagde met respect, doet zorgvuldig onderzoek en neemt passende maatregelen, waarbij de klager en beklaagde passende bescherming genieten.⁴

² Overzichtsnotitie sociale veiligheid 2019, UvA.

³ <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/veilige-omgeving/veilige-omgeving.html>

⁴ UvA gedragscode

3. Initiatieven Sociale veiligheid van 2019 tot 2021

In februari 2019 stelde het College van Bestuur een overzichtsnotitie sociale veiligheid vast met een schets van verschillende instrumenten en initiatieven ter bevordering van sociale veiligheid in de UvA. Mede naar aanleiding van concrete casuïstiek hebben we een aantal (deels externe) deskundigen gevraagd te kijken naar de werking van het bestaande systeem van sociale veiligheid binnen de UvA. Vanaf september 2019 is een taskforce ingesteld met als doel het aanjagen en inspireren van verbeteringen in beleid, cultuur en communicatie en de ontwikkeling van een integrale aanpak van het thema sociale veiligheid voor medewerkers en studenten. We hebben ook gebruik gemaakt van de aanbevelingen van de externe commissie sociale veiligheid.⁵ Daarnaast zijn waardevolle adviezen vanuit de medezeggenschap, de Senaat, het Chief Diversity Office (CDO) en diverse andere gremia ontvangen. Ook de in 2019 uitgevoerde Quick scan naar het systeem van vertrouwenspersonen door bureau BING bevatte verschillende aanbevelingen.

We hebben deze vertaald naar een aantal concrete verbeteringen:

- Door gesprekken en trainingen wordt sinds 2019 werk gemaakt van een cultuur waar ongewenst gedrag bespreekbaar is. Onder andere in het Programma Academisch Leiderschap wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan het onderwerp sociale veiligheid, de rol van leidinggevend en het adequaat kunnen en durven reageren op signalen van ongewenst gedrag.
- Sinds 2019 is een ad-interim ombudsfunctionaris (annex kwartiermaker voor de definitieve ombudsfunctie) aangesteld.
- Er is in 2020 een nieuwe gedragscode opgesteld.
- Vanaf de zomer van 2020 is een onafhankelijk extern meldpunt ingericht. Na evaluatie in het eerste half jaar van 2021 wordt besloten tot het al dan niet continueren daarvan.
- Informatie over sociale veiligheid is beter beschikbaar gemaakt voor studenten en medewerkers. De in 2020 opgestelde '[wegwijzers](#)' maken hier onderdeel van uit.
- In faculteiten en diensten zijn diverse initiatieven genomen op het gebied van trainingen, workshops en instrumenten voor het versterken van sociale veiligheid.

De volgende actuele initiatieven zijn sinds eind 2020 opgepakt, afronding volgt op korte termijn:

- De klachtenprocedure wordt momenteel 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 Engelstalige studenten/medewerkers en de mogelijkheid tot het indienen van klachten door voormalige studenten en medewerkers. De klachtenprocedure wordt in het eerste kwartaal van 2021 voorgelegd aan de medezeggenschap
- De taskforce sociale veiligheid heeft in februari 2021 haar eindrapport aan de academische gemeenschap gepresenteerd. Mede op advies van de taskforce sociale veiligheid is eind 2020 een concept bewustwordingscampagne '*Doorbreek de stiltes*' opgesteld gericht op alle studenten en medewerkers. Definitieve vormgeving van de campagne is gepland in het voorjaar van 2021.
- Recent is een voorstel voor de definitieve inrichting van de functie van ombudsfunctionaris voorgelegd aan de medezeggenschap. Hierbij is aandacht gegeven aan de toegankelijkheid, verruiming van de procedure, reikwijdte van het reglement en onafhankelijkheid van de functionaris ten opzichte van alle betrokkenen en het College van Bestuur.

⁵ <https://student.uva.nl/content/nieuws/2020/11/adviesrapport-externe-commissie-sociale-veiligheid.html>

- Het regelement voor de vertrouwenspersonen wordt momenteel herzien en aangepast en zal, eveneens in het eerste kwartaal van 2021, aan de medezeggenschap worden voorgelegd. Er is speciale aandacht voor de rol van vertrouwenspersonen, de facilitering (tijd, scholing, begeleiding, coördinatie en intervisie) en de onafhankelijkheid.
- De klokkenluidersregeling wordt geactualiseerd door de afdeling Juridische Zaken; voor de zomer wordt afronding verwacht. Gezien de raakvlakken van deze regeling met sociale veiligheid, staat deze hier benoemd. De reikwijdte van deze regeling is evenwel breder dan sociale veiligheid.
- Voor de zomer van 2021 komt een e-learning module beschikbaar voor alle leidinggevenden.
- Versterken van de expertise over sociale veiligheid bij HR en P&O-functionarissen. Ook dit wordt voor de zomer van 2021 ter hand genomen, en daarna verder uitgebouwd.

Het versterken van sociale veiligheid vraagt langdurige aandacht op centraal, maar zeker ook op decentraal niveau binnen de UvA.

4. Vanaf 2021 en verder: bouwen aan het ‘Huis van Sociale Veiligheid’

De UvA zet verdere stappen op weg naar een veiliger werk- en studieklimaat. Met behulp van de aanbevelingen van diverse deskundigen (zoals de externe commissie, de taskforce sociale veiligheid), het CDO en de medezeggenschap geven we een ‘Huis van Sociale Veiligheid’ verder vorm. We situeren daarin versterkte expertise rondom sociale veiligheid zoals door de taskforce aanbevolen. Dit hoofdstuk is een overzicht van de initiatieven die op korte en (middel)lange termijn worden ondernomen. In een werkplan sociale veiligheid volgt, in hoofdstuk 5, een verdere beschrijving van concrete acties en actoren.

Het versterken van sociale veiligheid is gericht op: voorlichting en bewustwording (preventie), hulp en ondersteuning en het systeem van meldingen en klachten. De vooruitgang in deze drie domeinen is met elkaar verweven, een visuele weergave daarvan is toegevoegd in de bijlage. Zorgvuldige procedures van meldingen en klachten werken als medewerkers en studenten weten dat deze er zijn en er op kunnen vertrouwen dat deze werken. Het bieden van hulp en ondersteuning werkt wanneer er een basis is voor het herkennen, bespreken en voorkomen van ongewenst gedrag.

a. Preventie

Het tegengaan van ongewenst gedrag is preventie, alsmede het voorkomen of verminderen van de schade als gevolg daarvan. Hiervoor is het nodig in openheid met elkaar een gesprek te voeren over normen en gedragingen die nodig zijn voor een veilige leer- en werkomgeving. Preventie gaat over het herkennen, signaleren, leren feedback geven en bespreekbaar maken van ongewenst gedrag.

De betrokkenheid van iedereen in de UvA is nodig om een veilige omgeving te realiseren. Initiatieven in 2021 zijn gericht op het (zelf) bespreekbaar maken en elkaar aanspreken, bijvoorbeeld door middel van trainingen voor het herkennen van signalen en workshops over de rol en verantwoordelijkheid van omstanders. Ook is er aandacht voor het bieden van voorlichting en geven van informatie, bijvoorbeeld door het uitvoeren van een bewustwordingscampagne. Het uitwerken van beleid en passende instrumenten, zoals voorlichting over de gedragscode, krijgt nadere aandacht.

b. Hulp en ondersteuning

De stap naar hulp en ondersteuning begint bij een goede informatievoorziening waar medewerkers en studenten terecht kunnen. Afgelopen jaar zijn [wegwijzers](#) gepubliceerd met de route naar verschillende personen en instanties. De wegwijzers verwijzen naar de vertrouwenspersonen, studieadviseurs, studentendecanen en -psychologen, ombudsfunctionaris, vertrouwenspersoon wetenschappelijke integriteit, studentenartsen, klachtencommissie en een onafhankelijk meldpunt ongewenst gedrag.

Initiatieven in 2021 zijn gericht op het versterken van de rollen en verantwoordelijkheden van actoren die hulp en ondersteuning bieden, vormgegeven in het '*Huis van sociale veiligheid*'. Het betreft voorts het laagdrempeliger maken van de beschikbare loketten voor medewerkers en studenten en betrokkenen beter ondersteunen. Naast leidinggevenden, vertrouwenspersonen en ombudsfunctionaris, hebben ook P&O-functionarissen hierin een rol. Tevens krijgt het bijeen brengen van de relevante informatie evenals de vindbaarheid ervan op de website extra aandacht.

c. Systemen van meldingen en klachten

Het systeem van meldingen en klachten betreft mogelijkheden tot het melden van ongewenst gedrag of onveilige situaties, het benutten van de klachtenprocedures met bijbehorende kaders en eventuele verdere (juridische) stappen.

Initiatieven in 2021 zijn gericht op het versterken van de klachtenprocedures, het inrichten van een definitieve ombudsfunctie en het evalueren en mogelijk doorontwikkelen van het externe meldpunt. Tevens krijgen meldingen zonder dat de naam van de melder verder bekend wordt een plaats in het '*Huis van sociale veiligheid*'. Er wordt gewerkt aan het verder stroomlijnen van de hulpstructuur rondom de voortgang, monitoring en nazorg.

5. Werkplan sociale veiligheid

De UvA is een lerende organisatie waarbij we uit ervaringen met de werking van het systeem continu verbeteringen aanbrengen. Een werkplan sociale veiligheid is daarmee constant in beweging en wordt aangepast op basis van de opgedane ervaringen. Met de UvA-gemeenschap, waaronder de medezeggenschap, deskundigen in faculteiten, CDO, etc. wordt dit plan verder geconcretiseerd en uitgevoerd. Terwijl we initiatieven uitwerken voor het versterken van sociale veiligheid aan de UvA, blijven we ook leren van recente casuïstiek.

Een regievoerder sociale veiligheid⁶ is betrokken bij de uitvoering en samenhang van de initiatieven.

⁶ Aangesteld in de zomer van 2020

Initiatieven	Betrokken (hoofd)actoren	Planning
Preventie		
Bewustwordingscampagne 'Doorbreek de Stiltes'	Bestuursstaf en Communicatie	Q2 2021
Trainingen Sociale veiligheid borgen in alle leiderschapsprogramma's	Bestuursstaf (HR)	Q2 2021
E-learning modules/workshops	Bestuursstaf (HR)	Q2 2021
Gedragcode zichtbaar(der) maken en implementeren	Bestuursstaf en Communicatie	Q1 – Q2 2021
Voorlichting en informatie	Bestuursstaf en Communicatie	Q1 – Q4 2021
Hulp en ondersteuning		
Reglement vertrouwenspersonen	Bestuursstaf (HR en JZ)	Q1 2021
Ondersteuning in taken en positie vertrouwenspersonen	Bestuursstaf (HR)	Q1 2021
Coördinatie vertrouwenspersonen	Bestuursstaf (HR)	Q1 2021
Actualiseren Klokkenluidersregeling	Bestuursstaf (JZ)	Q2 2021
(Beleids)ontwikkeling nazorg	Bestuursstaf (HR en JZ)	Q2 2021
Versterking Expertise Sociale Veiligheid	Secretaris van de Universiteit	Q2 2021
Ondersteuning in taken en expertise HR en P&O	Bestuursstaf (HR)	Q2 – Q4 2021
Rapid Response Team (hulp bij casussen)	Secretaris van de Universiteit	Q2 2021
Systeem meldingen en klachten		
Ombudsfunctionaris profiel en reglementen	Bestuursstaf (HR en JZ)	Q4 2020 – Q1 2021
Ombudsfunctionaris definitieve aanstelling	CvB	Q2 2021
Klachtenprocedure aanpassing	Bestuursstaf (JZ)	Q1 2021
Extern meldpunt evaluatie en door ontwikkeling	Bestuursstaf (HR)	Q1 2021
Versterken voortgang, doorloop en nazorg	Bestuursstaf (HR en JZ)	Q2 - 4 2021
Periodieke monitoring en evaluatie	Bestuursstaf (HR en BI)	Q2 – 4 2021

Bijlage

Sociale veiligheid aan de UvA: een visuele weergave van de samenhang in acties rondom preventie, het organiseren van hulp en ondersteuning en het systeem van meldingen en klachten – Regiehouder Sociale Veiligheid, november 2020.

