



Jaarverslag 2020
Vertrouwenspersonen
ongewenst gedrag UvA

Jaarverslag 2020 Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA

Universiteit van Amsterdam

Inhoud

Inleiding	3
1. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag	4
2. Meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers in 2020	5
3. Reflectie op de meldingen ongewenst gedrag in 2020	7
4. Relevante ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid aan de UvA	8
5. Aanbevelingen ter versterking van het beleid sociale veiligheid UvA	9
Bijlage 1. Definities ongewenst gedrag	10
Bijlage 2. Medewerkersmonitor 2017-2021 en enquête sociale veiligheid studenten 2020	11

Inleiding

Als studenten of medewerkers van de UvA te maken krijgen met ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten, discriminatie) gaat dat ten koste van een veilige studie- of werkomgeving. Dit kan ernstige gevolgen hebben.

Studenten en medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag kunnen (onder andere) terecht bij een van de vertrouwenspersonen ongewenst gedrag voor steun en voor hulp bij het zoeken naar een oplossing. In dit jaarverslag kunt u lezen hoe vaak de vertrouwenspersonen in 2020 studenten en medewerkers hebben bijgestaan en welke vormen van ongewenst gedrag dit betrof. In het jaarverslag wordt verder kort ingegaan op de rol, positie en professionalisering van de vertrouwenspersonen.

Het jaarverslag is een verslaglegging van de aard en het aantal meldingen ongewenst gedrag per organisatieonderdeel en heeft de volgende functies:

- een informerende:* het vermeldt de geregistreerde aantallen en aard van de meldingen ongewenst gedrag worden als;
- een signalerende:* het aantal meldingen kan een indicatie zijn dat (onderdelen of de uitvoering van) het geldend beleid met betrekking tot ongewenst gedrag moet worden aangepast;
- een verantwoordingsfunctie:* het is voor de vertrouwenspersonen een verantwoording over inzet van tijd en middelen.

Het verslag bevat geen inhoudelijke analyse van de achtergrond van de meldingen ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen. Deze informatie is vertrouwelijk en valt onder de geheimhoudingsplicht van de vertrouwenspersoon. Dit verslag heeft niet als doel het registreren van ongewenst gedrag. Het aantal meldingen moet vooral gezien worden als een indicatie dat men de weg naar de vertrouwenspersoon weet te vinden. Het verslag kan echter wel meer inzicht in de situatie op het gebied van sociale veiligheid aan de UvA. Voor meer informatie verwijzen wij bijvoorbeeld naar de medewerkersmonitor of de studenten enquête sociale veiligheid.

1. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag

Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag zijn er voor studenten en medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag. Ook medewerkers die niet in dienst van de UvA zijn kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht. Vertrouwenspersonen bieden steun en helpen bij het zoeken naar een manier om het ongewenste gedrag te beëindigen of te de-escaleren. Vertrouwenspersonen garanderen vertrouwelijkheid en zullen nooit zonder toestemming van de melder handelen. Meldingen worden door de vertrouwenspersoon geregistreerd op een manier waarop deze niet tot de melder herleidbaar zijn. Indien nodig verwijzen vertrouwenspersonen door naar professionele hulpverleners binnen of buiten de UvA. Ook kunnen vertrouwenspersonen studenten en medewerkers ondersteunen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie.

Positionering / benoeming / facilitering

Binnen elke faculteit en gemeenschappelijke dienst van de UvA is ten minste één vertrouwenspersoon ongewenst gedrag benoemd door de decaan dan wel de Secretaris van de Universiteit. Vertrouwenspersonen worden benoemd voor een periode van 3 jaar en kunnen onbepaald herbenoemd worden. Vertrouwenspersonen worden formeel door de secretaris / de decaan gefaciliteerd om, binnen hun bestaande functie, de rol van vertrouwenspersoon goed te kunnen uitoefenen.

Keuzevrijheid

De vertrouwenspersonen zijn er niet alleen voor de studenten en medewerkers van de eigen eenheden: iedere student of medewerker kan, ongeacht waar hij/zij studeert of werkzaam is, een van de vertrouwenspersonen van de UvA benaderen. Studenten en medewerkers hebben daardoor de keuze met wie zij contact willen opnemen en kunnen bijvoorbeeld kiezen voor iemand die dichtbij of juist op enige afstand van de eigen eenheid staat.

Aantal / werving / diversiteit

Per 2021 zijn er aan de UvA 20 medewerkers die de rol van vertrouwenspersonen ongewenst gedrag vervullen. Sommigen van hen zijn alleen vertrouwenspersoon voor studenten, sommigen alleen voor medewerkers, en anderen voor zowel studenten als medewerkers. Vacatures voor de rol van vertrouwenspersoon worden ingevuld via open werving op de vacaturepagina van de UvA en via nieuwsbrieven of een mail aan de medewerkers. In tabel 1 is een overzicht opgenomen van de veranderingen in het bestand vertrouwenspersonen over 2020.

Tabel 1 Verloop en samenstelling vertrouwenspersonen 2020

Vertrouwenspersonen	Totaal	WP	OBP
Per 2021	20	6	14
Gestart in 2020	5	3	2
Gestopt in 2020	6	1	5

Bij benoemingen wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met de samenstelling van de groep: het doel is om UvA-breed een diverse groep vertrouwenspersonen samen te stellen (bijvoorbeeld in type functie, gender en achtergrond). De onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon is essentieel voor het uitoefenen van het takenpakket. De rol als vertrouwenspersoon mag daarom niet conflicteren met een andere rol of functie van de desbetreffende medewerker. Van de huidige vertrouwenspersonen hebben er 6 een wetenschappelijke en 14 een ondersteunende functie.

Professionalisering

De vertrouwenspersonen zijn allen geschoold bij een erkend opleidingsinstituut voor vertrouwenspersonen. Daarnaast worden er jaarlijks professioneel begeleide intervisiebijeenkomsten en een scholingsbijeenkomst georganiseerd door de coördinator vertrouwenspersonen. De bijeenkomsten in 2020 gingen echter niet door in verband met de beperkingen rondom Covid-19. In februari 2021 zijn er digitale intervisiebijeenkomsten gehouden. In de evaluatie werd dit als zeer geslaagd ervaren.

2. Meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers in 2020

In de tabellen 2 en 3 is een overzicht opgenomen van het aantal meldingen waarmee studenten en medewerkers een beroep hebben gedaan op een vertrouwenspersoon.¹ Het is niet mogelijk op basis van het de registratie van deze meldingen harde conclusies te trekken over een al dan niet sociaal veilig klimaat binnen de UvA. Studenten en medewerkers zijn niet verplicht een vertrouwenspersoon te bezoeken als zij te maken hebben gehad met ongewenst gedrag. Voor een betere indicatie van het voorkomen van ongewenst gedrag aan de UvA zijn de medewerkersmonitor of de enquête sociale veiligheid studenten (zie bijlage 2) meer geschikte instrumenten.

De registratie van het aantal meldingen vindt plaats op basis van de eenheid waarvan de melder afkomstig is, ook als de melder ervoor kiest een vertrouwenspersoon buiten de eigen eenheid te benaderen. De meldingen zijn verder onderverdeeld naar de aard van het ongewenste gedrag.²

Tabel 2 Aantal en aard van de meldingen van studenten

Faculteit	Seksuele Intimidatie		Agressie & Geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek				
ACTA					1			
FdR	2				2	4		2
PPL	2							2
FEB	2	1			6	2		6
FGw	2	1	2		2	2		4
FMG	1	1	1		2	1		4
FNWI		1	6					2
Totaal	9	4	9		13	9		20

In 2020 hebben 44 op een totaal van meer dan 34.000 studenten een van de vertrouwenspersonen bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2019 (52 meldingen) is het aantal meldingen van studenten over ongewenst gedrag met 8 gedaald.

Doorverwijzing

Bij 7 meldingen van ongewenst gedrag is de melder door een van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Geen van de meldingen heeft geleid tot indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie.

Relatie melder met 'pleger'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen van studenten is ook gevraagd naar de relatie van de melder met de 'pleger' van het ongewenste gedrag. Het ging bij 13 meldingen om ongewenst gedrag tussen studenten onderling en bij 31 meldingen tussen een student en een medewerker.

¹ Het gaat om het totale aantal te onderscheiden meldingen. Het kan voorkomen dat één persoon meerdere te onderscheiden meldingen doet of dat meerdere medewerkers samen één melding indienen.

² Hoewel er soms sprake is van meerdere vormen van ongewenst gedrag bij dezelfde melding, kan er doorgaans één hoofdvorm van ongewenst gedrag onderscheiden worden. In dit jaarverslag worden de meldingen alleen op basis van deze hoofdvorm weergegeven.

Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst gedrag en/of had het gedrag een ander karakter dan de hierboven vermelde categorieën. Bij de 20 meldingen in deze categorie werd de melder over het algemeen doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA (bijvoorbeeld studieadviseur, studentendecaan of de examencommissie) en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

Tabel 3 Aard van de meldingen van medewerkers

Faculteit	Seksuele Intimidatie		Agressie & Geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek				
ACTA	1		8			3	2	14
FdR						2		
PPL							1	
FEB					3	4		1
FGw	1	1	3		4	6		5
FMG			3		3	4	1	4
FNWI			5				2	3
AC						1		1
FS								
ICTS								
UB			1			2		3
Overige Diensten en Bestuursstaf	1	1	2		1	3		
Totaal	3	2	22		11	25	6	31

In 2020 hebben 69 op een totaal van meer dan 6.700 medewerkers een van de vertrouwenspersonen van de UvA bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2019 (84 meldingen) is het aantal meldingen van medewerkers over ongewenst gedrag met 15 gedaald.

Doorverwijzing

Bij 3 meldingen van ongewenst gedrag is de melder door een van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Geen van de meldingen heeft geleid tot indienen van een formele klacht bij de klachtencommissie.

Overige meldingen

In de categorie 'overig' zijn meldingen opgenomen waarbij er geen sprake was van ongewenst gedrag en/of had het gedrag een ander karakter dan de hierboven vermelde categorieën. Bij de 31 meldingen in deze categorie werd de melder doorverwezen naar een andere instantie binnen de UvA (bijvoorbeeld vertrouwenspersoon individuele rechtspositie, P&O of de leidinggevende) en/of betrof het ander gedrag dan de hierboven vermelde categorieën.

3. Reflectie op de meldingen ongewenst gedrag in 2020

Meldingen studenten en medewerkers

In 2020 hebben de vertrouwenspersonen in totaal 113 meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers ontvangen. Ten opzichte 2019 is het aantal meldingen met 23 gedaald (tabel 4).

Tabel 4 Meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen 2017 -2020

	2017	2018	2019	2020
Studenten	37	27	52	44
Medewerkers	37	49	84	69
Totaal	74	76	136	113

De afname in 2020 van het aantal keren dat een medewerker of student een beroep doet op een vertrouwenspersoon, heeft waarschijnlijk te maken met het feit de meeste UvA studenten en medewerkers in 2020 voornamelijk thuis hebben gestudeerd en gewerkt als gevolg van de maatregelen rondom COVID-19. Eenzelfde ontwikkeling valt te zien in de medewerkersmonitor van 2021. Van de respondenten geeft 83% aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben. In 2017 en 2018 was dat 78%. Het thuiswerken en studeren heeft eveneens als gevolg dat er een toename is van ongewenst gedrag dat online plaatsvindt.

Meldingen in relatie tot de medewerkersmonitor en de enquête sociale veiligheid studenten

Gezien het percentage medewerkers en studenten dat in de medewerkersmonitor en de enquête sociale veiligheid studenten aangeeft ongewenst gedrag te hebben ervaren, kan men zich afvragen waarom het aantal meldingen bij de vertrouwenspersonen niet hoger is. Ten dele is dit te verklaren doordat in zowel de medewerkersmonitor als de studentenenquête roddelen, diefstal en vandalisme meegenomen worden als sociaal ongewenste gedragingen. Dit zijn vormen van gedrag waarvoor men doorgaans niet bij een vertrouwenspersoon aanklopt, tenzij deze plaatsvinden in het kader van ongewenst gedrag (zoals pesten). Ook zijn er in 2020 meer mogelijkheden bijgekomen om ongewenst gedrag te melden, zoals de ombudsfunctionaris en het externe meldpunt sociale veiligheid. Bovendien zal een deel van de medewerkers en studenten die ongewenst gedrag ervaren steun zoeken bij familie, vrienden of collega's en niet de behoefte voelen om een vertrouwenspersoon te spreken.

4. Relevante ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid aan de UvA

Het realiseren van een veilige, gezonde en prettige studie- en werkomgeving is geen eenvoudige opgave en vraagt permanent om tijd en aandacht. Hiervoor is een integraal pakket van maatregelen, communicatie en goede voorbeelden nodig, die elkaar ondersteunen en versterken. Hieronder is een kort overzicht opgenomen van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid in 2020.

- De UvA heeft in oktober 2019 een ombudsfunctionaris a.i. benoemd ter voorbereiding op een permanente invulling van de functie. De ombudsfunctionaris heeft de bevoegdheid over te gaan tot het uitvoeren van onderzoek naar, bemiddelen bij en het adviseren over structurele problemen en misstanden binnen de universiteit. De ombudsfunctionaris behandelt als onafhankelijke en onpartijdige partij meldingen en signalen van studenten en medewerkers. Vanwege de beperkingen rondom COVID-19 heeft het CvB de benoeming van de ad interim ombudsfunctionaris verlengd. De verwachting is dat de nieuwe ombudsfunctionaris in 2021 benoemd wordt;
- De UvA gedragscode voor medewerkers en studenten is in 2020 aangepast. De gedragscode is richtinggevend voor wenselijk en sociaal veilig gedrag aan de UvA;
- Naar aanleiding van de casuïstiek bij een faculteit heeft het CvB een externe commissie gevraagd onderzoek te doen naar (de werking van) het systeem van meldingen en klachten met betrekking tot sociale veiligheid op de UvA. Deze commissie heeft in november 2020 een adviesrapport uitgebracht;
- De taskforce sociale veiligheid heeft in februari 2021 haar eindrapport aan de academische gemeenschap gepresenteerd met aanbevelingen voor verdere verbeteringen in beleid, cultuur en communicatie en een integrale aanpak van het thema sociale veiligheid voor medewerkers en studenten.
- De UvA heeft een tijdelijke regievoerder benoemd om de verschillende initiatieven op het gebied van sociale veiligheid bij elkaar te brengen;
- De UvA heeft een onafhankelijk meldpunt sociale veiligheid ingericht en de uitvoering daarvan uitbesteed aan het Centrum voor Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). Studenten, medewerkers, oud-studenten en oud-medewerkers van de UvA kunnen bij dit meldpunt terecht om een melding te doen over ongewenst gedrag. Meldingen worden vertrouwelijk behandeld en de melder bepaalt welke informatie wel of niet aan de UvA wordt doorgegeven;
- Het reglement vertrouwenspersonen is in 2020 aangepast en wordt in 2021 samen met de aangepaste regeling ter behandeling van klachten van personeelsleden en studenten van de UvA en het nieuwe reglement ombudsfunctionaris ter instemming voorgelegd aan de centrale medezeggenschap;
- Een e-learning sociale veiligheid en een bewustwordingscampagne sociale veiligheid zijn in ontwikkeling.

5. Aanbevelingen ter versterking van het beleid sociale veiligheid UvA

Op basis van de meldingen bij vertrouwenspersonen ongewenst gedrag doen de vertrouwenspersonen ook een aantal aanbevelingen met betrekking tot het voorkomen dan wel het de-escaleren van ongewenst gedrag:

- De UvA is een internationale universiteit en een thuisbasis voor studenten en medewerkers afkomstig uit diverse culturele en maatschappelijke achtergronden. Het blijft van belang dat de UvA aandacht heeft voor de interculturele vaardigheden van studenten en medewerkers. Dit is vooral relevant voor medewerkers met een onderwijsgevende functie omdat zij direct te maken hebben met divers samengestelde groepen studenten;
- Leidinggevendenden hebben een belangrijke verantwoordelijkheid bij het realiseren van een veilige, prettige en gezonde studie- en werkomgeving. Het is daarom belangrijk dat leidinggevendenden goed toegerust zijn en gefaciliteerd worden om deze rol op adequate wijze in te vullen;
- Er bestaat nog steeds veel onduidelijkheid over de rol van de vertrouwenspersonen. Het blijft daarom van belang om duidelijk naar studenten en medewerkers te communiceren wat men wel en niet kan verwachten als men een vertrouwenspersoon benadert;
- Elk jaar worden de vertrouwenspersonen benaderd door studenten die een signaal willen geven aan de organisatie over ongewenst gedrag. Vaak vinden zij het indienen van een formele klacht een te zwaar instrument en hebben zij geen behoefte aan steun van een vertrouwenspersoon. Deze meldingen worden door de vertrouwenspersonen geregistreerd, maar dit past eigenlijk niet goed in het takenpakket van de vertrouwenspersoon. Het is daarom aan te raden hiervoor een aparte voorziening te treffen.
- Voor studenten is het niet altijd duidelijk bij wie zij binnen de opleiding terecht kunnen wanneer zij te maken hebben met ongewenst gedrag van een medestudent. Het advies is dat elke faculteit/afdeling duidelijk communiceert naar studenten waar zij terecht kunnen met dit soort vraagstukken.
- De vertrouwenspersonen hebben behoefte aan een administratie- en registratiesysteem ter ondersteuning van hun werkzaamheden. Vanzelfsprekend moet dit systeem voldoen aan alle veiligheidseisen met betrekking tot het bewaken van de privacy.

Bijlage 1. Definities ongewenst gedrag

Ongewenst gedrag

- *Seksuele intimidatie*

Ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:

 - onderwerping aan dergelijk gedrag wordt hetzij expliciet, hetzij impliciet gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
 - onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die de studie of het werk van deze persoon raken; dergelijk gedrag heeft tot doel de studie- of werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename studie- of werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de studie- of werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename studie- of werkomgeving wordt gecreëerd.
- *Discriminatie*

Het onderscheid maken tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, zwangerschap of andere hoedanigheden zonder dat daarvoor een objectieve rechtvaardigingsgrond is aan te wijzen.
- *Agressie en geweld*

Voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid. Intimidatie is een vorm van impliciete agressie waarbij sprake is van psychische druk, soms in combinatie met het misbruik maken van een formele of informele positie.
- *Pesten*

Het systematisch uitoefenen van ongewenste psychische of fysieke bejegening, door één persoon of een groep personen tegen meestal één andere persoon, die niet (meer) in staat is zich te verdedigen (voorbeelden: grapjes maken ten koste van iemand, iemand buitensluiten, beledigen of het beschadigen van eigendommen).
- *Stalking*

Het stelselmatig opzettelijk inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van een persoon, met het oogmerk de ander te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden dan wel vrees aan te jagen.

Uit: Reglement Vertrouwenspersoon aan de Universiteit van Amsterdam

Bijlage 2. Medewerkersmonitor 2017-2021 en enquête sociale veiligheid studenten 2020

Medewerkersmonitor

In mei 2021 is de tweejaarlijkse Medewerkersmonitor onder de medewerkers van de UvA uitgezet. De onderstaande tabel is gebaseerd op de medewerkersmonitoren 2017, 2019 en 2020 en biedt een overzicht van het percentage medewerkers dat aangeeft te maken te hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Hierbij is het van belang op te merken dat men voor gedrag als roddelen, diefstal en vandalisme doorgaans geen hulp zoekt bij een vertrouwenspersoon.

Tabel 5 Sociale Veiligheid Medewerkersmonitor 2017-2021

	Medewerkersmonitor 2017 (N = 2.673) %	Medewerkersmonitor 2019 (N = 3.001) %	Medewerkersmonitor 2021 (N = 2.360) %
Roddelen	17	16	10
Pesten	7	7	6
Agressie (verbaal)	9	10	9
Fysiek geweld	0	0,3	0,2
Seksuele intimidatie	0,9	1,4	0,9
Discriminatie	5	5	5
Diefstal/Vandalisme	2	2	0,5
Stalking	0,5	0,5	0,6
Anders	4	4	5

In de medewerkersmonitor van 2021 geeft 83% van de respondenten aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben. In 2019 was dit percentage 78%.

Uit de monitor 2021 komt net als in 2019 naar voren dat 64% van de medewerkers het idee heeft dat ongewenst gedrag bespreekbaar is, terwijl 10% (2019: 11%) dat idee juist niet heeft. Van de respondenten geeft 26% (2019: 25%) aan niet te weten of ongewenst gedrag bespreekbaar is.

Van de medewerkers die in de monitor 2021 aangeven een of meerdere vormen van ongewenst gedrag te hebben meegemaakt, heeft 33% (2019: 38%) dit gemeld bij de leidinggevende, vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris. Van deze medewerkers geeft 33% (2019: 28%) aan dat soms wel en soms niet gedaan te hebben en net als in 2019 geeft 34% aan voorvallen van ongewenst gedrag niet te hebben gemeld. De belangrijkste reden om dit niet te melden is onvoldoende vertrouwen in opvolging (49%). Voor 41% was het voorval niet ernstig genoeg om te melden en 36% heeft angst voor repercussies.

Studentenenquête sociale veiligheid

In de tweede helft van juni 2020 is een enquête uitgezet onder een steekproef van 8.312 studenten van de UvA. Met de monitor werd geïnventariseerd welke vormen van ongewenst gedrag studenten het afgelopen studiejaar ervaren hebben bij de UvA. De respons bedroeg 12,7% (1.055 studenten). De omstandigheden waaronder deze tweede meting plaatsvond verschillen in twee belangrijke opzichten van de eerste meting in 2019:

- Studenten hebben veel minder tijd op de UvA doorgebracht door de coronacrisis. Vanaf eind blok 4 (13 maart) was er geen onderwijs meer op campus. Hoewel de monitor “ongewenst gedrag aan de UvA” definieert als “ongewenst gedrag op de universiteit, ook in de context van je studentenhuis, studentenvereniging of studievereniging”, mag verwacht worden dat door de corona-maatregelen de kans op het voorkomen van een aantal vormen van ongewenst gedrag kleiner is.

- Vlak voor het uitgaan van de uitnodigingen voor deelname aan de enquête, verscheen in NRC Handelsblad een artikel over grensoverschrijdend gedrag van een docent aan de FGw. Het is aannemelijk dat het onderwerp van deze enquête daardoor meer top-of-mind was dan bij de vorige meting. Welke invloed dit heeft op de resultaten van deze enquête is moeilijk in te schatten.

Om een goed beeld te krijgen van de UvA als geheel zijn de resultaten voor over- of ondervertegenwoordigde kenmerken gewogen naar de totale studentenpopulatie. Voor de kenmerken faculteit, geslacht en herkomst is een weegfactor bepaald aan de hand van de afwijking van de respons met de populatie. Hierdoor tellen de antwoorden van sommige respondenten zwaarder of minder zwaar mee voor de statistieken die over de UvA als geheel gaan.

De onderstaande tabel biedt een overzicht van het percentage studenten dat aangeeft te maken te hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Ook hierbij is het van belang op te merken dat men voor gedrag als roddelen, diefstal en vandalisme doorgaans geen hulp zoekt bij een vertrouwenspersoon.

Tabel 6 Studenten enquête sociale veiligheid 2019-2020

	Studentenenquête 2019 (N = 634) %	Studentenenquête 2020 (N = 1.055) %
Pesten	5,4	8,0
Agressie (verbaal)	4,0	5,7
Fysiek geweld	1,3	0,5
Seksuele intimidatie	3,7	3,9
Discriminatie	6,5	7,5
Stalking	0,9	0,7
Roddelen	16,1	18,7
Diefstal/Vandalisme	3,8	2,2
Anders	1,7	2,0
Geen Ongewenst gedrag meegemaakt	73,7	71,5

Ten opzichte van het voorgaande jaar is er sprake van een afname van ongewenst gedrag in fysieke nabijheid (zoals fysiek geweld, stalking). Bij ongewenst gedrag dat ook online kan plaatsvinden (zoals pesten, verbale agressie en discriminatie) is een toename te zien. Van alle respondenten uit de enquête geeft 71,5% aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben. Dit betekent dat 29,5% van de respondenten aangeeft met een of meerdere vormen van ongewenst gedrag te maken te hebben gehad. Bij Ongeveer 22,1% van de respondenten die ongewenst gedrag meegemaakt gaat het om gedrag langer dan een jaar geleden heeft plaatsgevonden.

Er zijn verschillen tussen groepen studenten. Vrouwen hebben bijvoorbeeld vaker te maken met ongewenst gedrag dan mannen en rapporteren in de enquête meer gevallen van seksuele intimidatie. Daarnaast ervaren internationale studenten meer ongewenst gedrag dan Nederlandse studenten. Binnen de groep niet-EER studenten bestaan bovendien grote verschillen per regio, waarbij vooral studenten uit Azië relatief veel discriminatie ervaren.

Van de respondenten die minimaal één vorm van ongewenst gedrag hebben meegemaakt geeft 3,2% aan dit te hebben gemeld. In de enquête is niet gevraagd waar men het gedrag gemeld heeft. De aantallen uit dit onderzoek betreffen dus zowel officiële klachten als meldingen bij studieadviseurs en meldingen bij bijvoorbeeld vertrouwenspersonen. De mate waarin gedrag gemeld wordt is afhankelijk van welk ongewenst gedrag ervaren wordt en wie de pleger was. Fysiek geweld wordt het meest gemeld, gevolgd door diefstal. Opvallend is het verschil in gemelde gevallen tussen verbale agressie/intimidatie en seksuele intimidatie. Seksuele intimidatie wordt bijna half zo vaak gemeld.

Bij bijna alle vormen van ongewenst gedrag zijn medestudenten het vaakst de daders. Seksuele intimidatie en discriminatie gebeurt in iets minder dan een kwart van de gevallen door docenten; bij verbale agressie of intimidatie is in bijna een derde van de gevallen de docent de dader. Ongewenst gedrag van een docent wordt relatief vaker gemeld dan ongewenst gedrag van een medestudent. Dit is opvallend omdat de gezagsverhouding tussen student en docent mogelijk kan leiden tot terughoudendheid bij het melden van het gedrag. Aan de andere kant kan een ongelijke machtsverhouding ertoe leiden dat men eerder naar een bevoegde instantie stapt in plaats van het zelf proberen op te lossen.