



Jaarverslag 2019
Vertrouwenspersonen
ongewenst gedrag UvA

Jaarverslag 2019 Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag UvA

Universiteit van Amsterdam

Inhoud

Inleiding	3
1. Vertrouwenspersonen ongewenst gedrag	4
2. Meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers	5
3. Reflectie op de meldingen ongewenst gedrag in 2019	7
4. Relevante ontwikkelingen in het beleid sociale veiligheid UvA	8
5. Aanbevelingen ter versterking van het beleid sociale veiligheid UvA	9
Bijlage 1. Definities ongewenst gedrag	10
Bijlage 2. Medewerkersmonitor 2017-2019 en enquête sociale veiligheid studenten 2019	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 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 2019 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. Het aantal meldingen moet vooral gezien worden als een indicatie dat men de weg naar de vertrouwenspersoon weet te vinden;
- 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 achtergrond van de meldingen ongewenst gedrag bij de vertrouwenspersonen. Deze informatie is vertrouwelijk en valt onder de geheimhoudingsplicht van de vertrouwenspersoon. Ook is dit verslag niet bedoeld als weergave van de stand van zaken 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 zodat 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 2020 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 en 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 2019.

Tabel 1 Verloop en samenstelling vertrouwenspersonen 2019

Vertrouwenspersonen	Totaal	WP	OBP
Per 2020	20	5	15
Gestart in 2019	8	2	6
Gestopt in 2019	7	4	3

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 5 een wetenschappelijke en 15 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 scholingsbijeenkomst 2019 vond plaats in juni en de intervisiebijeenkomsten in december.

2. Meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers

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. 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, omdat studenten en medewerkers alle UvA-vertrouwenspersonen kunnen benaderen en dus niet noodzakelijkerwijs bij een vertrouwenspersoon van de eigen eenheid terecht komen. De meldingen zijn verder onderverdeeld naar de aard van het ongewenste gedrag.²

Tabel 2 Aantal en aard meldingen ongewenst gedrag studenten

Faculteit	Seksuele Intimidatie		Agressie & Geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek				
ACTA						2	2	
FdR	1		3		1	5		1
FEB						1		2
FGw	2		1		5	4	2	1
FMG	4		1		3	2	1	1
FNWI	2		2	1	1			2
AMC/FDG	1		1			1		
Onbekend	1						2	
Totaal	11		8	1	10	15	7	7

In 2019 hebben 52 op een totaal van meer dan 34.000 studenten een van de vertrouwenspersonen bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2018 (27 meldingen) is het aantal meldingen van studenten over ongewenst gedrag met 25 gestegen.

Doorverwijzing

Bij 4 meldingen ongewenst gedrag is de melder door een van de vertrouwenspersonen doorverwezen naar een professionele hulpverlener zoals een arts of (studenten)psycholoog. Eén student heeft na de melding bij een vertrouwenspersoon een formele klacht ingediend bij de klachtencommissie.

Omdat het AMC als zelfstandige rechtspersoon haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid heeft, vallen studenten en medewerkers van het AMC niet onder de vertrouwenspersonen UvA. Desondanks hebben 3 studenten van het AMC een vertrouwenspersoon van de UvA benaderd.

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.

Relatie melder met 'pleger'

Bij de inventarisatie van het aantal meldingen over 2019 is ook gevraagd naar de relatie van de melder met de 'pleger' van het ongewenste gedrag. Het ging bij 18 meldingen om ongewenst gedrag tussen studenten onderling en bij 32 meldingen tussen een student en een medewerker; van 2 personen is de relatie tussen pleger en melder niet bekend.

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 7 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 Aantal en aard meldingen ongewenst gedrag medewerkers³

Faculteit	Seksuele Intimidatie		Agressie & Geweld		Discriminatie	Pesten	Stalking	Overig
	Verbaal	Fysiek	Verbaal	Fysiek				
ACTA			3		3	2	1	5
FdR	1		5			1		
FEB			2			3		3
FGw	2		19		1	1	2	5
FMG		1	1		1	3		4
FNWI		2	4	1	3	5		2
AC			1		1	2		
FS						1		1
ICTS								
UB			1		1	5		
Overige Diensten en Bestuursstaf			1		2	2		
Totaal	3	3	37	1	12	25	3	20

In 2019 hebben 84 op een totaal van meer dan 6.200 medewerkers een van de vertrouwenspersonen van de UvA bezocht met een melding over ongewenst gedrag. Ten opzichte van 2018 (49 meldingen) is het aantal meldingen ongewenst gedrag door medewerkers met 35 gestegen.

Doorverwijzing

Bij 10 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 20 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 Het AMC ontbreekt hier omdat zij als zelfstandige rechtspersoon haar eigen veiligheids- en klachtenbeleid heeft.

3. Reflectie op de meldingen ongewenst gedrag in 2019

Meldingen studenten en medewerkers

In 2019 hebben de vertrouwenspersonen in totaal 136 meldingen ongewenst gedrag van studenten en medewerkers ontvangen. Ten opzichte 2018 is het aantal meldingen met 60 gestegen (tabel 4).

Tabel 4 Aantal meldingen ongewenst gedrag vertrouwenspersonen

	2017	2018	2019
Studenten	37	27	52
Medewerkers	37	49	84
Totaal	74	76	136

Zowel in de medewerkersmonitor van 2017 als in de medewerkersmonitor 2019 geeft 78% van de respondenten aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben (zie bijlage 2). De toename in 2019 van het aantal keren dat een medewerker of student een beroep doet op een vertrouwenspersoon, laat waarschijnlijk vooral zien dat steeds meer mensen gebruik maken van de mogelijkheid onwenselijk gedrag met een vertrouwenspersoon te bespreken. Dit is een goede ontwikkeling. Door ongewenst gedrag bespreekbaar te maken kan de vertrouwenspersoon de melder helpen bij het zoeken naar een oplossing.

Toename meldingen

Een van de actiepunten gericht op sociale veiligheid in 2019 was het verbeteren van bekendheid met de vertrouwenspersonen onder medewerkers en studenten. Dit werd onder andere gedaan door het verbeteren van de informatievoorziening op de website en door meer aandacht in de centrale en decentrale berichtgeving. De toename van het aantal meldingen zou een indicatie kunnen zijn dat het beleid om de bekendheid met de vertrouwenspersonen te vergroten voorzichtig vruchten begint af te werpen. Daarnaast is het aannemelijk dat de toename toe te schrijven is aan de aandacht die de #metoo-beweging in de media heeft gekregen en aan het toegenomen bewustzijn van wat ontoelaatbaar gedrag is en de bereidheid dit met een vertrouwenspersoon te bespreken.

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. In zowel de medewerkersmonitor als de studenten-enquête worden roddelen, diefstal en vandalisme meegenomen 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 (bv. pesten). Bovendien zullen medewerkers en studenten vaak steun zoeken bij familie, vrienden of collega's en niet de behoefte voelen om een vertrouwenspersoon te spreken.

Toename meldingen buiten de eigen eenheid

Studenten en medewerkers kunnen zelf een vertrouwenspersoon kiezen. Dat hoeft geen vertrouwenspersoon te zijn die bij de eigen eenheid benoemd is. Van het totaal aantal meldingen ongewenst gedrag werden 29 meldingen gedaan bij een vertrouwenspersoon van een andere eenheid dan die van de melder. Dit betrof 15 meldingen van studenten en 14 meldingen van medewerkers. Voor 16 van deze meldingen (van zowel studenten als medewerkers) werd een van de vertrouwenspersonen bij de Bestuursstaf benaderd. Hierbij valt bovendien op dat drie van de meldingen afkomstig zijn studenten van het AMC.

4. Relevante ontwikkelingen in het beleid sociale veiligheid UvA

Het realiseren van een veilige, gezonde en prettige studie- en werkomgeving is geen eenvoudige opgave. Het is een proces dat permanent vraagt om tijd en aandacht. Een sociaal veilige omgeving is bovendien niet met maatregelen alleen te realiseren. Het gaat om een integraal geheel van gedrag, goede voorbeelden en maatregelen die elkaar ondersteunen en versterken. Hieronder wordt een kort overzicht gegeven van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid in 2019.

- De UvA heeft 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. Daarnaast is de ombudsfunctionaris a.i. aangesteld als kwartiermaker met als taak de noodzakelijke voorbereidingen te treffen voor een permanente invulling van de functie.
- De UvA heeft een Taskforce sociale veiligheid ingesteld die tot eind 2020 werkt aan (aanbevelingen voor) het versterken van de sociale veiligheid van medewerkers en studenten. De taskforce inspireert, spoort verbeteringen aan op het gebied van sociale veiligheid en houdt overzicht over lopende verbeteringen.
- De UvA is in 2019 begonnen met het herzien van het reglement vertrouwenspersonen en de gedragscode UvA. Naar verwachting zal het nieuwe reglement vertrouwenspersonen en de nieuwe gedragscode UvA in 2020 vastgesteld worden.

5. Aanbevelingen ter versterking van het beleid sociale veiligheid UvA

De toename van het aantal meldingen in 2019 lijkt te betekenen dat studenten en medewerkers de weg naar de vertrouwenspersoon beter weten te vinden. Het continu aandacht vragen voor de bekendheid met de rol en taken van de vertrouwenspersonen blijft belangrijk. Het is tevens belangrijk te blijven streven naar een diverse samenstelling van de vertrouwenspersonen en daarmee de toegankelijkheid te vergroten.

Op basis van de meldingen ongewenst gedrag kunnen ook aanbevelingen gedaan worden 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 aantrekken van talentvolle internationale studenten en wetenschappers draagt bij aan de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Deze ontwikkeling brengt echter ook met zich mee dat de kans op misverstanden op basis van culturele verschillen toeneemt. Het is van belang dat de UvA investeert in 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. Het advies is daarom te investeren in de kennis en vaardigheden van leidinggevendenden op het gebied van sociale veiligheid.

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 2017-2019 en enquête sociale veiligheid studenten 2019

Medewerkersmonitor

In het vroege voorjaar van 2019 is de tweejaarlijkse Medewerkersmonitor onder de medewerkers van de UvA uitgezet. De onderstaande tabel is gebaseerd op de resultaten uit de Medewerkersmonitoren 2017 en 2019 en biedt een overzicht van het percentage medewerkers dat aangeeft te maken te hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag:

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

In de medewerkersmonitor van 2019 geeft 78% van de respondenten aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben. Dit percentage is niet veranderd ten opzichte van de medewerkersmonitor 2017.

Uit de monitor 2019 komt verder naar voren dat 64% van de medewerkers het idee heeft dat ongewenst gedrag bespreekbaar is, terwijl 11% dat idee juist niet heeft. Van de respondenten geeft 25% aan niet te weten of ongewenst gedrag bespreekbaar is. In de medewerkersmonitor 2017 waren deze percentages respectievelijk 60%, 12% en 28%.

Van de medewerkers die in de monitor 2019 aangeven een of meerdere vormen van ongewenst gedrag te hebben meegemaakt, heeft 38% dit gemeld bij de leidinggevende of vertrouwenspersoon. Van deze medewerkers geeft 28% aan dat soms wel en soms niet gedaan te hebben en 34% geeft aan voorvallen van ongewenst gedrag niet te hebben gemeld. In de monitor 2017 waren deze percentages respectievelijk 33%, 26% en 41%.

Studentenenquête sociale veiligheid

Voor het zomerreces is een enquête uitgezet onder een aselechte steekproef van 4.000 ingeschreven studenten aan de UvA. Hierin werden zij bevraagd over de mate waarin zij het afgelopen jaar ongewenst gedrag hebben ervaren binnen de universiteit. Om toch 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.

Bij de interpretatie van de resultaten moet opgemerkt worden dat bij enquêtes die naar een specifiek probleem of onderwerp vragen, de kans op deelname aan de enquête groter is onder het deel van de populatie die te maken heeft gehad met het onderwerp. Ook in de resultaten van deze enquête rapporteren de groepen die oververtegenwoordigd zijn meer ervaringen met ongewenst gedrag dan de ondervertegenwoordigde groepen.

De onderstaande tabel biedt een overzicht van het percentage studenten dat aangeeft te maken te hebben gehad met verschillende vormen van ongewenst gedrag:

	Studentenenquête 2019 (N = 634) %
Pesten	5
Agressie (verbaal)	4
Fysiek geweld	1
Seksuele intimidatie	4
Discriminatie	7
Stalking	1

Van alle respondenten uit de enquête geeft 74% aan geen ongewenst gedrag meegemaakt te hebben. In totaal geven 167 (26%) respondenten aan met een of meerdere vormen van ongewenst gedrag te maken te hebben gehad. Hoewel gevraagd werd naar ongewenst gedrag dat het afgelopen studiejaar was voorgevallen heeft 16% van de respondenten aangegeven dat het ongewenste gedrag langer dan een jaar geleden heeft plaatsgevonden.

Van de 167 personen die minimaal één vorm van ongewenst gedrag hebben meegemaakt heeft 12,5% dit gemeld, 5,5% twijfelt hier nog over en 82% maakt geen melding van het voorval.

Er zijn duidelijke verschillen tussen studentgroepen als het gaat om de mate waarin ze geconfronteerd worden met ongewenst gedrag: vrouwen en internationale studenten rapporteren significant meer ongewenst gedrag. De verschillende vormen van ongewenst gedrag zijn bovendien niet gelijk verdeeld over de herkomst van de studenten. Voor nagenoeg elke vorm van ongewenst gedrag geldt dat Nederlandse studenten minder ongewenst gedrag ervaren dan internationale studenten. Ook onder internationale studenten zijn er verschillen: studenten van buiten de EU rapporteren aanzienlijk vaker last te hebben van discriminatie, dan studenten uit de EU.

Bij bijna alle vormen van ongewenst gedrag zijn medestudenten het vaakst de daders. Alleen bij discriminatie was de dader vaker een (werkgroep) docent en in het geval van diefstal weet men vaak niet wie de dader is geweest.