



# **Doorbreek de stiltes:**

Sociale veiligheid aan de  
Universiteit van Amsterdam (UvA)

Probleemanalyse en aanbevelingen van de Taskforce Sociale Veiligheid  
*Januari 2021*

# Doorbreek de stiltes: sociale veiligheid aan de Universiteit van Amsterdam (UvA)

Probleemanalyse en aanbevelingen van de Taskforce Sociale Veiligheid  
*Januari 2021*

## Voorzitter

Dr. Liza Mügge, universitair hoofddocent politicologie, Faculteit Maatschappij en Gedrag (FMG)

## Leden

Drs. Jan Dijk, directeur bedrijfsvoering, Faculteit der Rechtsgeleerdheid (FdR)

Dr. Kim van Gennip, afdelingshoofd studentendecanen en psychologen, Studenten Services (StS)

Prof. Dr. Caroline Kroon, hoogleraar Latijnse taal- en letterkunde (lid tot augustus 2020), Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)

Prof. dr. Kati Röttger, hoogleraar theaterwetenschap (lid vanaf augustus 2020), Faculteit der Geesteswetenschappen (FGw)

Dr. Peter Snoeren, universitair docent strategy & international business, Faculteit Economie en Bedrijfskunde (FEB)

Malou Sprinkhuizen, student Biomedische wetenschappen, Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica (FNWI)

Linda de Vries, secretaresse onderwijsinstituut (OWI) en vertrouwenspersoon, Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA)

## Ondersteuning

Abigail Ceesay, project assistent

Iris Kingma, MSc, projectmedewerker

Leontine de Klerk, MA, interne communicatie

Karen Wansink, MA, bestuurssecretaris

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
1.1	Doel en opdracht van de Taskforce Sociale Veiligheid	5
1.2	Werkwijze en verantwoording	6
1.3	Leeswijzer	8
<b>2</b>	<b>Sociale veiligheid: betekenis en verantwoordelijkheid</b>	<b>9</b>
2.1	Definitie van Sociale Veiligheid	9
2.2	Verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid	9
<b>3</b>	<b>Sociale onveiligheid in cijfers</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>Manifestaties van sociale onveiligheid</b>	<b>13</b>
4.1	Academische sabotage	14
4.2	Seksuele intimidatie	15
4.3	Fysieke of verbale intimidatie	16
4.4	Kleineren en micro-agressie	16
4.5	Uitsluiting	17
<b>5</b>	<b>Een meerkoppig monster: oorzaken van sociale onveiligheid</b>	<b>18</b>
5.1	Machtsrelaties en hiërarchie	18
5.2	Het systeem van sociale veiligheid	20
5.3	Diversiteit en structurele ongelijkheid	21
<b>6</b>	<b>Oplossingen en maatregelen per domein en groep</b>	<b>22</b>
6.1	Voorkomen is beter dan genezen: versterken van de organisatie en preventie	22
6.2	Het topje van de ijsberg: monitoren en signaleren	23
6.3	Fysieke en online omgeving	24
6.4	Borgen en afhandelen van meldingen en klachten	25
6.5	Maatregelen voor specifieke doelgroepen	26
<b>7</b>	<b>Overkoepelende aanbevelingen</b>	<b>28</b>
7.1	Expertiseteam Sociale Veiligheid	28
7.2	Periodieke zelfevaluatie Sociale Veiligheid	29
7.3	Bewustwordingscampagne 'Doorbreek de stiltes'	29
7.4	Ten slotte: stiltes doorbreken door actief luisteren en verantwoordelijkheid nemen	30
	<b>Geraadpleegde literatuur</b>	<b>31</b>
	<b>Overzicht van bijlagen eindrapport Taskforce Sociale Veiligheid</b>	<b>35</b>

...when we speak we are afraid  
our words will not be heard  
nor welcomed  
but when we are silent we are still afraid  
So it is better to speak...

*Audre Lorde (1978)*

Silence enables the reproduction of the culture of harassment and abuse. When we don't speak about violence we reproduce violence. Silence about violence is violence.

*Sara Ahmed (2016)<sup>1</sup>*

**A culture of silence is a dangerous culture.**

*Amy C. Edmondson (2019)*

---

1. Speaking Out [Blog] <https://feministkilljoys.com/2016/06/02/speaking-out/>, geraadpleegd op 27 november 2020.

# 1. Inleiding

Kennis floreert bij creativiteit, debat en experimenteren. Angst is geen vruchtbare voedingsbodem voor een organisatie waarin kennisontwikkeling en overdracht de kernopdracht is, zoals een universiteit. Stiltes die ontstaan omdat studenten of medewerkers bang zijn om zich uit te spreken, vragen te stellen of nieuwe voorstellen te doen, belemmeren studie, onderwijs, onderzoek en de ondersteuning hiervan. Sociale veiligheid gaat vooraf aan alle leer- en werkprocessen aan de universiteit. Nationaal en internationaal onderzoek laat zien dat universiteiten en de bredere wetenschappelijke cultuur vaak niet aan deze basisvoorwaarde voldoen (zie o.a. Dauber en Warner 2019; Naezer e.a. 2019; UUK 2016). Recente casussen van grensoverschrijdend gedrag bij de FdR<sup>2</sup> en de FGw<sup>3</sup> aan de UvA illustreren hoe sociale onveiligheid jarenlang onderdeel kan zijn van de academische cultuur binnen een groep en het desastreuze effect dat dit heeft op betrokkenen.

Dit is het eindrapport van de Taskforce sociale veiligheid, gericht aan iedereen die aan de UvA studeert of werkt. Het is een oproep en aanmoediging om de verschillende stiltes rondom sociale veiligheid te doorbreken. Stiltes van slachtoffers die een probleem niet melden of niet gehoord worden. Stiltes van collega's of omstanders die wel doorhebben dat er iets speelt, maar dit niet kenbaar maken. Stiltes van bestuurders of leidinggevendenden die sociale onveiligheid niet tijdig herkennen, niet luisteren of handelen. Stiltes in plaats van gesprekken op de werkvloer en binnen de opleiding over acceptabel of onacceptabel gedrag en hoe te handelen om dit te voorkomen en op te lossen.<sup>4</sup> In wat volgt beschrijven we het doel en de opdracht van de Taskforce, de werkwijze en verantwoording en een leeswijzer.

## 1.1 Doel en opdracht van de Taskforce Sociale Veiligheid

De Taskforce Sociale Veiligheid is in september 2019 ingesteld door het College van Bestuur van de UvA met het volgende doel: de ontwikkeling van een integrale aanpak van het thema sociale veiligheid voor medewerkers en studenten en het katalyseren van verbeteringen in beleid en cultuur. Samenvattend is de opdracht van de Taskforce:

1. Aanjagen en inspireren van verbeteringen in beleid, cultuur en communicatie op het gebied van sociale veiligheid in de UvA;
2. Geven van gevraagd en ongevraagd advies over sociale veiligheid aan de UvA;
3. Meenemen van alle lagen van de organisatie in werkwijze, zichtbaar zijn en het gesprek op gang brengen.

De Taskforce heeft geen verantwoordelijkheid voor het zorgdragen van sociale veiligheid of de implementatie van beleid. Aanbevelingen zijn gericht aan het CvB.

2. Zie [https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-rechtsgeleerdheid/nieuws/2019/05/reactie-op-nrc-publicatie.html?origin=FObmO%2Bj6TwGZuLzn7SifJA?="](https://www.uva.nl/shared-content/faculteiten/nl/faculteit-der-rechtsgeleerdheid/nieuws/2019/05/reactie-op-nrc-publicatie.html?origin=FObmO%2Bj6TwGZuLzn7SifJA?=)

3. Zie informatie over acties o.a. naar aanleiding van deze casus op <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/veilige-omgeving/veilige-omgeving.html#Acties-sociale-veiligheid>

4. Dit doel haakt aan bij de aanbevelingen van een externe commissie die vindt dat zowel leidinggevendenden, studenten als medewerkers menen dat dit gesprek tot voor kort onvoldoende is gevoerd (De Gaay Fortman e.a. 2020, 8). De commissie concludeert dat sociale veiligheid aan de UvA 'aanmoediging' nodig heeft.

De opdracht van de Taskforce strekt zich uit over de volgende domeinen: versterken van de organisatie en preventie, monitoren en signaleren en fysieke en online omgeving.<sup>5</sup> Het systeem van sociale veiligheid zoals het domein borgen en afhandelen van klachten, de positie van de ombudsfunctionaris en inbedding vertrouwenspersonen is door anderen doorgelicht.<sup>6</sup> Aan procedurele verbetering van dit systeem is het afgelopen jaar doorlopend gewerkt.<sup>7</sup> Omdat de mate waarin medewerkers en studenten problemen aankaarten afhankelijk is van het vertrouwen in het systeem (Fernando & Prasad 2018), gaat de Taskforce wel in op de subjectieve beleving hiervan.

## 1.2 Werkwijze en verantwoording

### Ongevraagd en gevraagd advies beleid en communicatie

De Taskforce heeft regelmatig overlegd met verschillende kernactoren in het waarborgen van en toezicht houden op sociale veiligheid: de voorzitter van het CvB, de afdelingen Human Resources (HR) en Juridische Zaken, de Ombudsfunctionaris en de vanaf september 2020 ingestelde regiehouder sociale veiligheid. De Taskforce heeft geadviseerd op en bijgedragen aan verschillende initiatieven en plannen variërend van het instellingsplan en de gedragscode tot een e-learningprogramma voor leidinggevenden, de wegwijzers sociale veiligheid voor studenten en medewerkers, informatievoorzieningen op de website, de opdrachtformulering voor een externe commissie sociale veiligheid en een enquête over sociale veiligheid van studenten.

### Aanjagen van het gesprek over sociale veiligheid

De Taskforce heeft een concept voor een bewustzijns campagne ontwikkeld met brede inbreng vanuit alle lagen van de organisatie (zie aanbevelingen). Als onderdeel van de campagne heeft de Taskforce een programma ontwikkeld om op elke faculteit in bijzijn van decanen een discussie te organiseren over sociale veiligheid aan de hand van toneelstukken. Vanwege de coronamaatregelen is dit programma in het voorjaar en najaar van 2020 geannuleerd. Naast bewustwording, hoopte de Taskforce verschillen tussen faculteiten inzichtelijk te maken met deze bijeenkomsten. Zoals ervaringen met problematiek en interventies om sociale veiligheid te verhogen. De toneelstukken kunnen in 2021 alsnog worden opgevoerd. De Taskforce levert daarvoor een draaiboek aan.

### Identificeren van leemtes in beleid, cultuur en communicatie in alle lagen van de organisatie

Om te begrijpen waar aanbevelingen zich op moeten richten, heeft de Taskforce ‘interne’ en ‘externe’ kennis over de UvA verzameld en geanalyseerd.

*Met interne kennis verwijzen we naar:*

1. Brieven, nota's en beleid die deel uitmaken van de centrale formele institutionele dialoog tussen het CvB en de Centrale Ondernemingsraad (COR), de Senaat en de Centrale Studentenraad (CSR);
2. Decentrale verslagen van activiteiten, beleid en bijeenkomsten (op bijvoorbeeld faculteitsniveau);
3. Cijfermateriaal uit verschillende enquêtes;
4. In totaal 19 gesprekken met besluitvormers en representatieve organen. Dit zijn directeuren en bestuurders van alle diensten en faculteiten, vertegenwoordigers van studenten en promovendi en experts op specifieke thema's. Deze gesprekspartners zijn door de Taskforce benaderd om te inventariseren wat de problemen en behoeftes zijn aan de institutionele ovenkant en wat er al loopt aan acties;<sup>8</sup>

5. Deze domeinen zijn benoemd in de Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid (2019, 5 februari) van de Universiteit van Amsterdam. Zie <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/sociale-veiligheid/190205-overzicht-snotitie-sociale-veiligheid-def.pdf>

6. Zie de BING rapportage (2019, 29 januari) Rapportage Quick Scan Universiteit van Amsterdam ; De Gaay Fortman e.a. 2020 Sociale veiligheid heeft aanmoediging nodig: onderzoek naar het systeem van sociale veiligheid bij de Universiteit van Amsterdam. <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/sociale-veiligheid/2020.10.30-rapport-externe-commissie-sociale-veiligheid-in-uva-def.pdf>

7. Zie voor een overzicht van verschillende acties op het gebied van sociale veiligheid: <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/veilige-omgeving/veilige-omgeving.html>

8. Tussen september 2019 en mei 2020 heeft de Taskforce gesproken met alle decanen van faculteiten, de directeuren bedrijfsvoering van faculteiten, de directeuren van ondersteunende diensten, het bestuur van de PhD Council, de Senaat, een afvaardiging van de CSR, Amsterdam United, het CDO, de afdeling HR van de UvA en van de VU.

5. In totaal 5 groeps gesprekken met de volgende doelgroepen: studenten, promovendi, wetenschappelijk personeel, ondersteunend personeel en leidinggevenden. Doel van deze gesprekken was het destilleren van mogelijke aandachtspunten per doelgroep. Gespreksdeelnemers zijn geworven via berichten in de nieuwsbrieven en hebben zichzelf aangemeld;
6. Online vragenlijsten van 81 studenten en medewerkers. Deze vragenlijsten zijn als alternatief aangeboden voor diegenen die niet aan een groeps gesprek konden of wilden deelnemen. Zie bijlage 1 voor de methodologie en bijlage 2 voor een samenvatting van de verdiepende gesprekken en vragenlijsten;<sup>9</sup>
7. Hulpverzoeken vanuit de organisatie. De Taskforce is regelmatig om advies gevraagd vanuit uiteenlopende hoeken zoals individuele medewerkers, leidinggevenden in het onderwijs en onderzoek en door studentenorganisaties. Alhoewel deze verzoeken de opdracht van de Taskforce overstegen, leverden zij onverwacht een belangrijke bijdrage aan de identificatie van problemen (zoals fragmentatie van kennis) en behoeftes (zoals begeleiding van leidinggevenden);
8. Ongevraagd advies en publieke uitingen van studenten en medewerkers over sociale veiligheid via e-mail, telefoon of sociale media.

Ten slotte heeft de Taskforce haar voordeel gedaan met de periodieke vergaderingen met het Chief Diversity Office (CDO) en een klankbordgroep bestaande uit afgevaardigden van de Centrale Ondernemingsraad (COR), Centrale Studentenraad (CSR), de Senaat en een facultaire diversity officer.<sup>10</sup> In deze vergaderingen heeft de Taskforce in verschillende fasen feedback gekregen op plannen, werkwijze en activiteiten.

*Externe kennis bestaat uit:*

1. Rapporten die diverse commissies over de UvA hebben geschreven;<sup>11</sup>
2. (Inter)nationaal onderzoek, rapporten en beleidsstukken over aspecten van sociale veiligheid met name in het hoger onderwijs.

De Taskforce staat op de schouders van en bouwt voort op een combinatie van deze rijke interne en externe kennis. Hiermee willen we sociale veiligheid vanuit het perspectief van zoveel mogelijk groepen aan de UvA belichten en contextualiseren in bredere ontwikkelingen in het hoger onderwijs. Enerzijds willen we zo bewustzijn vergroten en door meerdere stemmen aan het woord te laten al enkele stiltes doorbreken. Anderzijds proberen we hiermee te voldoen aan de opdracht om alle lagen van de organisatie mee te nemen in de analyse. Door de omvang van de organisatie, de relatief korte tijdsduur en de complexiteit van het onderwerp is ons werk niet volledig. Ons werk is geen wetenschappelijke studie. Ook besteden we in verhouding meer aandacht aan wat er niet goed gaat, dan wat er wel goed gaat. Ondanks deze en andere onvermijdelijke beperkingen hopen we dat dit rapport studenten, promovendi, ondersteunend personeel, wetenschappelijk personeel, leidinggevenden en bestuurders sterkt en inspireert om binnen de eigen mogelijkheden en rol stiltes rondom sociale veiligheid te doorbreken en proactief te handelen.

9. In totaal zijn 197 mensen begonnen met het invullen van de anonieme vragen lijsten (68 procent Nederlands, 32 procent Engels). Hiervan hebben 81 mensen de vragenlijst ingediend, waarvan 20 studenten en 61 medewerkers. Alleen ingediende vragenlijsten zijn verwerkt in dit rapport. Zie de bijlage voor meer inzicht in de werkwijze rondom de gesprekken en vragen lijsten.

10. Zie samenstelling klankbordgroep op de webpagina over de Taskforce Sociale Veiligheid: <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/taskforce-sv/taskforce-sociale-veiligheid.html>

11. Voor een lijst van geraadpleegde stukken zie bijlage 3.

### 1.3 Leeswijzer

Dit rapport werkt in vijf paragrafen toe naar de volgende drie overkoepelende aanbevelingen: een expertiseteam sociale veiligheid, een periodieke zelfevaluatie sociale veiligheid voor faculteiten en diensten en een bewustwordingscampagne.

Om stiltes rondom sociale veiligheid te kunnen doorbreken, moet iedereen ze kunnen herkennen. In de eerstvolgende paragrafen vragen we daarom: Wat is sociale veiligheid? Wie draagt de verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid van studenten en medewerkers? Wie zijn het meest kwetsbaar? Hoe manifesteert sociale onveiligheid zich? Gaat het om incidenten of structurele patronen? Antwoorden op deze vragen blijken divers en soms tegenstrijdig.

Vervolgens bespreken we drie oorzaken die aan sociale onveiligheid ten grondslag liggen: machtsrelaties en hiërarchie, het systeem van sociale veiligheid en gebrekkige diversiteit en structurele ongelijkheid. Aansluitend beschrijven we oplossingen per domein - versterken van de organisatie en preventie, monitoren en signaleren, fysieke en online omgeving en de beleving van het borgen en afhandelen van klachten. Daarna geven we een opsomming van domeinoverschrijdende specifieke maatregelen voor studenten, promovendi, medewerkers, faculteiten en het CvB. In de laatste paragraaf lichten we de overkoepelende aanbevelingen toe en leggen we uit hoe deze de organisatie kunnen faciliteren bij het uitvoeren en implementeren van de vele acties die we noemen per domein en doelgroep.



## 2. Sociale veiligheid: betekenis en verantwoordelijkheid

Een gedeeld begrippenkader helpt bij het oplossen van problemen. Hoe definieert de UvA sociale veiligheid en de verantwoordelijkheid hiervoor en hoe verhoudt dat zich tot de manier waarop medewerkers en studenten dit zien?

### 2.1 Definitie van Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid is een containerbegrip. De UvA volgt een brede definitie zoals vastgelegd in de Arbowet: *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*. Dit refereert ook naar de fysieke en digitale omgeving en cultuur. Sociale veiligheid raakt de gehele UvA-gemeenschap: *alle* vaste en tijdelijke medewerkers, studenten en bezoekers. Sociale veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van bestuurders, medewerkers en studenten, waarin leidinggevendenden een bijzondere taak hebben.<sup>12</sup>

In de gesprekken en online vragenlijsten geven verscheidene doelgroepen, dwars door faculteiten en diensten, met lichte accentverschillen een vergelijkbare definitie van sociale veiligheid en wie dit moeten waarborgen. De klemtoon ligt op sociale veiligheid als ‘gevoel.’ De mate waarin men zich sociaal veilig voelt is afhankelijk van de directe werk- of leeromgeving en van het gedrag van individuen in die gemeenschap. Idealiter zijn ‘vrijheid’, ‘jezelf zijn’ en ‘respect’ kernwaarden van de heersende cultuur. Een cultuur waarin jezelf uitdrukken en het aankaarten van problemen, zoals grensoverschrijdend gedrag, geen nadelige consequenties heeft. Een empathische cultuur waarin men elkaar steunt en een helpende hand biedt. Sleutelwoorden die medewerkers en studenten gebruiken om het tegendeel van sociale veiligheid te omschrijven zijn: gevoelens van angst, klem zitten, uitsluiting en wantrouwen.

### 2.2 Verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid

De medewerkers en studenten die met de Taskforce hebben gesproken of hun visie hebben gedeeld via de vragenlijsten, noemen de UvA als gemeenschap verantwoordelijk voor borgen van sociale veiligheid, waarin omstanders als bezoeker of lid van de gemeenschap een functie hebben. Tegelijkertijd vindt men dat medewerkers op sleutelposities meer macht hebben en dus meer verantwoordelijkheid. Zij zien het waarborgen van sociale veiligheid als een expliciete plicht van decanen, naast leidinggevendenden. Het systeem rondom sociale veiligheid wordt gezien als eindverantwoordelijkheid van het CvB.

Op de vraag hoe verantwoordelijkheden exact lopen en wie precies voor welk probleem verantwoordelijk zijn, komt geen eenduidig antwoord. Uit de gesprekken en vragenlijsten van de Taskforce blijkt dat men dit niet goed weet. Uit de gesprekken van de Taskforce blijkt dat ook leidinggevendenden hiermee worstelen en dat niet alle leidinggevendenden toegerust zijn met dezelfde kennis. In deze context wordt de behoefte uitgesproken aan een heldere UvA-brede communicatie van wettelijke kaders, normen en waarden en gedrag waar de UvA voor staat die doordringt in alle lagen van de instelling.<sup>13</sup>

12. Universiteit van Amsterdam (2019, 5 februari) Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid. Blz. 3 <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/sociale-veiligheid/190205-overzichtsnotitie-sociale-veiligheid-def.pdf>

13. Dit punt komt voort uit de perspectieven van medewerkers en studenten verzameld door de Taskforce, uit zowel de vragenlijsten als de groepsgesprekken.

Sommige groepen noemen in de gesprekken nog bijzondere aandachtspunten. Zo leggen leidinggevendenden een relatie tussen sociale veiligheid en de specifieke machtspositie in de instelling. De plek in de hiërarchie bepaalt de mate van onafhankelijkheid en afhankelijkheid en daarmee respectievelijke kwetsbaarheid voor sociale onveiligheid. Door medewerkers in het algemeen worden naast leidinggevendenden ook 'hoger geplaatsten' aangemerkt als personen die een dragende rol hebben in het waarborgen van sociale veiligheid en daarmee een prettige werksfeer.

Studenten leggen het accent niet zozeer op leidinggevendenden, maar op de universiteit als geheel. In de dagelijkse gang van zaken hebben zij te maken met docenten en studieadviseurs en zien deze als degenen die sociale veiligheid moeten waarborgen. Studenten noemen daarbij expliciet dat in de operationele definitie van sociale veiligheid oog moet zijn voor intersecties van problemen die voortkomen uit maatschappelijke machtsstructuren op basis van onder andere gender, etniciteit/ras, religie, seksualiteit. Studenten stellen daarbij dat wat zich afspeelt buiten de universiteit, in het bredere leven zoals zij dat leiden als studenten met elkaar en anderen, óók invloed heeft op hun studie. Ingrijpende ervaringen met sociaal onveilige situaties, zoals (maar niet uitsluitend) seksuele intimidatie of seksueel geweld, kunnen langdurige impact hebben en zijn niet zomaar af te schudden. De grenzen tussen wat zich binnen de UvA afspeelt, zoals op de campus en daarbuiten, zijn daarom voor studenten niet zo strak. In de perceptie van sommige studenten vermengen de verschillende werelden, ze lopen in elkaar over.

Samenvattend is er in grote lijnen overeenstemming over wat sociale veiligheid is. Ook over wie verantwoordelijk zijn voor borgen van sociale veiligheid is in theorie overeenstemming. Maar hoe dit in de praktijk precies werkt, is voor nog te vaak onduidelijk. Dit is problematisch, maar met de gedeelde definitie goed op te lossen in communicatie en trainingen (zie aanbevelingen preventie).

### 3. Sociale onveiligheid in cijfers

Veelgestelde vragen in discussies rondom sociale veiligheid aan de UvA zijn: 1) Hoe structureel of incidenteel is sociale onveiligheid? 2) Welke vormen van grensoverschrijdend gedrag komen voor? En overkoepelend: is dit typerend voor de UvA, bepaalde afdelingen of faculteiten of onderdeel van een breder patroon?

In wat volgt nemen we beschikbare informatie over de UvA en verschillende groepen buiten de UvA onder de loep. Percentages geven enige indruk over verschillende vormen en de relatieve omvang van grensoverschrijdend gedrag aan de UvA in relatie tot doelgroepen aan andere universiteiten. Maar voorzichtigheid is geboden. Uit casussen binnen- en buitenhuis en de wetenschappelijke literatuur weten we dat grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap zich moeilijk laat meten of vatten in representatieve cijfers en daarom systematisch is ondergerapporteerd (zie bijvoorbeeld Bondestam & Lundqvist 2020; Clark-Parsons 2018; Gronert 2019; Welsh e.a. 2006).<sup>14</sup> Zo kwam de langdurige casus bij een afdeling van de Rechtenfaculteit aan de UvA, bijvoorbeeld, niet naar boven in de medewerkersmonitor.

#### Monitor Sociale Veiligheid Studenten UvA<sup>15</sup>

Uit de UvA monitor Sociale Veiligheid onder studenten uit 2020 blijkt dat 29 procent van studenten in die periode te maken had gehad met ongewenst gedrag op de universiteit, binnen studentenhuizen en in het verenigingsleven. Roddelen wordt het meest genoemd (19%); vier procent geeft aan slachtoffer te zijn van seksuele intimidatie. Er zijn duidelijke verschillen tussen groepen studenten die zich onveilig voelen. Zo hebben vrouwen vaker te maken met seksuele intimidatie (6,6%) dan mannen (0,5%). Internationale studenten ervaren vaker ongewenst gedrag dan Nederlandse studenten. Niet-Europese studenten ervaren meer discriminatie; het percentage is relatief hoog onder Aziatische studenten. In situaties waarin volgens de monitor sprake was van ongewenst gedrag speelde zich dit in de meeste gevallen af bij studenten onderling. Maar ook docenten worden in de monitor genoemd als actoren die zich schuldig maken aan ongewenst gedrag zoals seksuele intimidatie (23%) en discriminatie (24%) en verbale agressie of intimidatie (29%). In slechts 3,2 procent van alle gevallen is het voorgekomen gedrag gemeld.

#### Survey Promovendi Netwerk Nederland (PNN)<sup>16</sup>

Het PNN maakt met een survey uit 2020 inzichtelijk dat 18,6 procent van de promovendi een vorm van ongewenst gedrag heeft meegemaakt. Dit gaat om gevallen van discriminatie (8,6%), inbreuk gedragscode wetenschappelijke integriteit (4,9%), seksuele intimidatie (3%), of 'anders' zoals pesten en intimidatie (4,5%).<sup>17</sup> Vrouwelijke promovendi ervaren vaker grensoverschrijdend gedrag (20,5%) dan mannelijke promovendi (13,4%). Seksuele intimidatie komt in de meeste gevallen voor bij vrouwen (95,5%). Bij mannen die discriminatie ervaren is dat meestal op basis van nationaliteit (45,9%) en etniciteit (32,4%) of huidskleur. Bij internationale promovendi – ongeacht gender - die

14. Science publishing office (2020, januari) Academic bullying: desperate for data and solutions. <https://www.sciencemag.org/features/2020/01/academic-bullying-desperate-data-and-solutions>, geraadpleegd op 18 december 2020.

15. De UvA heeft een interne survey uitgezet over Sociale Veiligheid, naar aanleiding van gesprekken met de Centrale Studenteraad in 2019.

16. Matthijsen, L. & Kanbier, N. (2020) Asking the relevant questions: Workplace malpractices: Discrimination Sexual Harassment Breaches of the Code of Conduct. Promovendi Netwerk Nederland (PNN). Geraadpleegd PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf (hetpnn.nl) (7-01-2020).

17. Aan de UvA is wetenschappelijke integriteit apart geborgd met onder andere een eigen klachtenregeling en vertrouwenspersoon. Zie <https://www.uva.nl/onderzoek/onderzoeksomgeving/wetenschappelijke-integriteit/wetenschappelijke-integriteit-uva.html>

discriminatie ervaren is dat meestal op basis van nationaliteit (61,9%) het meest voorkomend. Onder niet-internationale promovendi is dat gender discriminatie (63,3%). De meeste promovendi weten naar welke loketten ze moeten voor steun van de instelling, iets minder dan de helft (47,6%) maakt hier gebruik van. Bij discriminatie is dit onduidelijker.

#### **Medewerkersmonitor UvA/ACTA<sup>18</sup>**

Uit de medewerkersmonitor van UvA/ACTA 2019 komt naar voren dat 22 procent van de medewerkers gevallen van sociaal ongewenst gedrag heeft meegemaakt. Bovenaan staat roddelen (16%), gevolgd door verbale agressie en intimidatie (10%), pesten, psychisch geweld en buitensluiten (7%), discriminatie (5%), diefstal en vandalisme (2%), seksuele intimidatie (1,4%), stalking (0,5%) en fysiek geweld (0,3%). Ook worden genoemd: ongepaste vragen, liegen en negatief gedrag (4%). In de meeste gevallen zijn de veroorzakers collega's. De meeste medewerkers denken wel dat sociaal onveilig gedrag bespreekbaar is (64%). In 38 procent van de gevallen is ongewenst gedrag gemeld.

#### **Survey vakbond voor de wetenschap (VAWO)<sup>19</sup>**

De VAWO vindt in een survey uit 2019 onder medewerkers aan Nederlandse universiteiten dat 49 procent van respondenten de werkomgeving sociaal onveilig vindt. Vrouwen vinden dat iets vaker dan mannen. Van de respondenten heeft 44 procent zelf sociaal onveilig gedrag ondervonden. Ook hier komt dit vaker voor bij vrouwen. Evenals onder UvA-medewerkers en UvA-studenten is roddelen het meest voorkomend in de VAWO-studie. Daarnaast worden genoemd: achterhouden van informatie, machtsmisbruik van een leidinggevende of hoogleraar, uitsluiting, discriminatie, vernedering, pesten, seksuele intimidatie. De meeste respondenten (73%) wijten sociaal onveilig gedrag aan slecht leiderschap.

Samengenomen geven deze enquêtes een algemene indruk van ongewenst gedrag aan de UvA en Nederlandse universiteiten. Daarnaast zien we verschillen binnen groepen: vooral traditioneel ondervertegenwoordigde groepen in de wetenschap – zoals vrouwen, mensen van kleur – en internationale studenten en promovendi zijn extra kwetsbaar. Dit reflecteert een breder patroon in onderzoek naar intimidatie dat gemarginaliseerde groepen zoals vrouwen, personen met een functiebeperking, etnische en seksuele minderheden vaker slachtoffer zijn van intimidatie dan anderen (Naezer e.a. 2019: 10; Mahmoudi 2020). Intersecties van gemarginaliseerde posities versterken dit (Collins 1989; Hollis 2018; Hudler e.a. 2019; Jordan-Zachery 2019). Uit onderzoek naar seksuele intimidatie blijkt dat internationale studenten het meest kwetsbaar zijn. Onbekendheid met de nieuwe omgeving en gemeenschap maakt hen een aantrekkelijk doelwit voor daders (Brubaker e.a. 2017). Voor wetenschappelijke medewerkers wordt in een studie nog leeftijd genoemd als risicofactor: jonge academici ervaren meer negatief gedrag, zoals pesten, dan oudere academici (Zabrodska & Kv ton 2013). Dit hangt volgens de auteurs samen met de academische hiërarchie waarin oudere academici in de regel vaker deel uitmaken van de besluitvorming dan jongere academici.

18. Resultaten Medewerkers Monitor UvA 2019. Informatie beschikbaar voor medewerkers <https://medewerker.uva.nl/content-secured/az/medewerkersmonitor/resultaten-2019/resultaten-2019.html>

19. "Sociale Veiligheid van medewerkers op universiteiten: onderzoeksresultaten" mei 2019 in opdracht van FNV VAWO.

## 4. Manifestaties van sociale onveiligheid

Wat voor soorten ongewenst gedrag ervaren of zien verschillende UvA-doelgroepen?

Antwoord op deze vraag is essentieel voor het herkennen van sociaal onveilige situaties van medewerkers en studenten zelf en van elkaar. We maken gebruik van inzichten uit de gespreksrondes met bestuurlijke lagen, groepsgesprekken met studenten en medewerkers en de online vragenlijsten die doelgroepen individueel hebben ingevuld. We vullen dit aan met andere documentatie en literatuur, zoals de rapportage over grensoverschrijdend gedrag van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) uit 2019.

Marijke Naezer en collega's (2019: 19-23) onderscheiden in het LNVH-rapport op basis van hun data verschillende, soms overlappende, vormen van grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap: academische sabotage, seksuele intimidatie, fysieke en verbale bedreiging, kleineren en uitsluiting. De auteurs stellen dat manifestaties van grensoverschrijdend gedrag zelden in isolatie plaatsvinden, maar vaak structurele aaneenschakelingen zijn van verschillende vormen van intimidatie. Ervaringen met grensoverschrijdend gedrag hebben negatieve fysieke, psychische en/of professionele consequenties, zoals, depressies, verminderde motivatie, angsten, post-traumatische stress en verhoogd alcohol gebruik (zie Bondestam & Lundqvist 2018; McLaughlin e.a. 2017; Naezer e.a. 2019).

Alhoewel de LNVH-typologie is gemaakt op basis van ervaringen van vrouwelijke wetenschappers, is deze in lijn met definities die de Vereniging van Nederlandse Universiteiten (VSNU) geeft over ongewenst gedrag.<sup>20</sup> De verschillende vormen van grensoverschrijdend en ongewenst gedrag in de wetenschap en relaties hiertussen reflecteren bevindingen in de literatuur (zie Harford 2018; Metzger e.a. 2015; Romero-Sánchez e.a. 2017; Savigny 2014). We nemen de typologie daarom als startpunt voor het begrijpen en herkennen van ongewenst gedrag voor alle doelgroepen aan de UvA.

1. Academische sabotage: belemmering van het intellectuele werk van wetenschappers en studenten. Subtypen hiervan zijn het onzichtbaar maken of toe-eigenen van bijdragen en ideeën, het weigeren van bevordering en loopbaanontwikkeling of het ondersteunen hiervan, het weigeren van toegang tot fysieke of digitale ruimtes, beschrijvingen van collega's of studenten als incompetent, fysiek of financieel ruïneren van onderzoek.
2. Seksuele intimidatie: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast. Dit gedrag kan verbaal zijn (opmerkingen, insinuaties), non-verbaal (kijken, bepaalde gebaren) en of fysiek (aanraken).
3. Fysieke of verbale intimidatie: psychisch, fysiek of verbaal lastigvallen, agressie, bedreigen of aanvallen, zoals schreeuwen, schelden of lichamelijk dichtbij komen. Dit kan ook de vorm aannemen van een zogenaamde hate crime die is gemotiveerd door haat op basis van etniciteit/ras, religie, seksuele oriëntatie, een functiebeperking of transgenderidentiteit (UUK 2016: 10).
4. Kleineren en micro-agressie: gedrag dat als doel of gevolg heeft personen te vernederen in hun bijzijn met of zonder andere aanwezigen. Dit kan zich uiten in seksistische, discriminerende of racistische grapjes. Verpakt in disclaimers, zoals 'ik ben geen racist, maar...' of humor zijn dit soort uitingen subtiel (Wekker e.a. 2016: 48).
5. Uitsluiting: gedrag dat mensen sociaal uitsluit van een groep. Bijvoorbeeld door Nederlands te spreken in een internationaal gezelschap, sociaal isoleren van personen door hen te negeren, niet te betrekken of niet uit te nodigen voor activiteiten. (Aangepaste typologie van Naezer e.a. 2019: 19-23 en VSNU).

<sup>20</sup> VSNU Arbocatalogus, Psychosociale Arbeidsbelasting. Good practice #5 klachtenregeling ongewenst gedrag. [https://www.vsnunl.nl/Arbocatalogus\\_psa.html](https://www.vsnunl.nl/Arbocatalogus_psa.html), geraadpleegd op 18 december 2020

Al deze manifestaties van grensoverschrijdend gedrag komen in enige vorm voor aan de UvA. Met deze typologie in het achterhoofd zijn manifestaties helder te categoriseren. Een belangrijke opmerking hierbij is dat niet alle gevoelens van sociale onveiligheid altijd zo duidelijk te definiëren zijn. Dat geldt zowel voor degenen die zich onveilig voelen, als voor degenen die iemand anders onveilig laten voelen en voor omstanders. Er is vaak een grijs gebied tussen de perspectieven en beleving van de betrokkenen, waarin op een bepaald moment voor iemand een grens wordt overschreden.

#### 4.1 Academische sabotage

Verscheidende voorbeelden van sabotage kwamen in de gespreksrondes voorbij. Vanuit wetenschappelijke leidinggevend en personeel wordt weigeren van bevorderingen genoemd als een ingewikkelde kwestie. Het leidt tot spanningen en onenigheid die in sommige gevallen wordt opgevat als academische sabotage. Onder ondersteunend personeel kwam het gebrek aan heldere selectiecriteria voor deelname aan specifieke programma's om zich verder te ontwikkelen naar een hogere functie ter sprake en het ontzeggen van toegang tot een digitale gedeelde werkomgeving.

Loopbaanobstructie is een thema dat ook aandacht krijgt van de COR en de Ondernemingsraad van de Faculteit Maatschappij en Gedrag (OR-FMG). Zij organiseerden in november 2020 een onlinebijeenkomst over dit thema. Voortbouwend op het LNVH-rapport (Naezer e.a. 2019) was het doel van de bijeenkomst om het probleem zichtbaar te maken, te herkennen en erkennen. Deelnemers deelden in veilige break-out rooms voorbeelden en mogelijke oplossingen over de thema's obstructie van wetenschappelijke praktijk (bijvoorbeeld buitensluiting van bestuursfuncties die van belang zijn voor bevordering), uitsluiting, intimidatie, machtsmisbruik en glazen plafond.<sup>21</sup>

Studenten noemen buitensluiten of het niet op de hoogte gehouden worden van ontwikkelingen bij groepsopdrachten door medestudenten. Pesten en roddelen door medestudenten, vooral in de online context, maakt dat sommige studenten niet meer actief durven deel te nemen aan seminars. Vrouwelijke studenten noemen dat vrouwelijke studenten minder durven zeggen, omdat mannelijke studenten de discussie domineren (zie ook Slaughter 2012).

Minder expliciet zijn voorbeelden van een mannelijk gedomineerde cultuur in onderzoekseminars waarin met name meer senior mannen het woord nemen of krijgen. Vrouwelijke promovendi voelen zich overschreeuwd of durven niets te zeggen. Hierdoor kunnen zij zich minder ontwikkelen en zijn zij minder zichtbaar, wat op langere termijn negatieve consequenties kan hebben voor hun carrière.

Inhoudelijke onenigheid kan ook een bron zijn van sociale onveiligheid, blijkt uit de gesprekken en vragenlijsten. Studenten noemen als voorbeeld een onderwerp of methode van een opdracht. Studenten van wie ideeën worden afgekeurd op methodologische, theoretische of ideologische gronden voelen zich intellectueel beperkt. Sommigen voelen zich benadeeld met een laag cijfer en harde kritiek als zij hebben gekozen voor een bepaald onderwerp. Dit laatste wordt ook door promovendi benoemd. In het onderwijs en in promovendibegleiding zijn dit lastige kwesties. Kritiek en commentaar geven behoort tot de taak van docenten en promotoren, hiermee kunnen omgaan is onderdeel van het leerproces van promovendi en studenten. Het zal per geval verschillen of kritiek fair is of niet. Tegelijkertijd heerst bij sommige kritische studenten het gevoel dat zij zich onvoldoende kunnen ontwikkelen door gebrek aan diversiteit in klassieke canons en de hieruit voortvloeiende curricula en onderzoekstradities (zie bijvoorbeeld Roggeband e.a. 2016). Uiteenlopende wetenschappelijke visies en benaderingen kunnen onder gevestigde wetenschappers uitmonden in langdurig pesten en zwartmaken van het academische werk van iemand.<sup>22</sup>

21. Zie verslag bijeenkomst 12 november 2020 OR FMG en COR over Loopbaanobstructie: <https://medewerker.uva.nl/binaries/content/assets/medewerker/sites/fmg/fmg/ondernemingsraad-fmg/adviezen/najaar-2020/rapport-gebroken-carriere-05-20-04.pdf>

22. Zie bijvoorbeeld de ervaringen van Jo Boaler aan de Universiteit van Stanford <https://web.stanford.edu/~joboaler/>, geraadpleegd op 20-12-2020.

## 4.2 Seksuele intimidatie

De discussie over seksuele intimidatie onder studenten en medewerkers is ingebed in internationale academische en politieke debatten. Een recente overzichtsstudie van internationaal onderzoek gepubliceerd in toptijdschriften stelt dat onderrapportage van ervaringen met seksueel grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap een hardnekkig en structureel probleem is (Bondestam & Lundqvist 2018). In andere landen, waaronder de Verenigde Staten en Australië, zijn verschillende initiatieven ontwikkeld.

President Barack Obama stelde in 2014 al een Taskforce in om seksueel grensoverschrijdend gedrag een halt toe te roepen. Reden hiervoor was dat een op de vijf vrouwelijke studenten seksueel geïntimideerd werd tijdens de studie:

*Most often, it's by someone she knows – and also most often, she does not report what happened. Many survivors are left feeling isolated, ashamed or to blame. Although it happens less often, men, too, are victims of these crimes (White House 2014: 2).*

*Universities Australia* startte in 2016 *Respect. Now. Always.* Een programma gericht op preventie van seksueel geweld en het verbeteren van de manier waarop academische instellingen reageren en hulp bieden op een casus.<sup>23</sup>

Onderzoek laat zien dat seksuele intimidatie zich niet alleen op de campus afspeelt, maar ook daarbuiten, zoals op congressen (Sapiro & Campbell 2018), tijdens veldwerk (Mügge 2013; Sharabi 2020) of stage (Diamond-Welch & Hetzel-Riggin 2019). Scheidslijnen tussen werk of studie en privé kunnen eerder vervagen tijdens reizen en informeel netwerken zoals borrels en etentjes in binnen- en buitenland. Seksuele intimidatie kan daarom evengoed komen van collega's of studenten van andere universiteiten, patiënten en participanten in onderzoek.

Seksuele intimidatie en geweld komt ook voor aan de UvA, zo blijkt uit de verschillende monitors en de casussen aan de FdR en FGw. In gesprekken worden daarnaast voorbeelden genoemd van seksuele intimidatie van vrouwelijke studenten door mannelijke studenten in gemeenschappelijke ruimtes, zoals bibliotheken. In de inventarisatieronde van de Taskforce zijn niet veel expliciete verhalen naar boven gekomen. Dit betekent niet dat het onderwerp de UvA-gemeenschap niet beroert. Naar aanleiding van een casus bij FGw in 2020 spraken studenten en medewerkers zich uit in online en offline protesten. Daarnaast werkt de stichting *Our Body Our Voice* aan bewustwording en preventie voor studenten.

Het onderwerp staat echter al langer op de interne agenda's binnen verschillende gelederen van de UvA. In het voorjaar van 2019 kwamen zo'n 25 UvA medewerkers en studenten samen in een aantal expertmeetings over seksueel overschrijdend gedrag onder studenten.<sup>24</sup> Aan deze bijeenkomst namen vertegenwoordigers deel vanuit de CSR, COR, studentenverenigingen, het CDO, Studenten Services (StS), verschillende opleidingen, een studentenarts en studentendecaan. Reden voor het organiseren van de bijeenkomst was een behoefte aan helderheid over het standpunt van de UvA en de handelwijze van ondersteuners in situaties van seksueel overschrijdend gedrag. Die behoefte betreft 1) toegankelijke informatie en bewustwording, 2) informatie over doorverwijzing, 3) expliciete en duidelijke rol van de UvA in beleid. In het verslag van de bijeenkomst benadrukken de schrijvers de verantwoordelijkheid van de UvA om preventie en aanspreekbaarheid te ondersteunen en geven daarbij de aanpak van de Universiteit Leuven als een voorbeeld.<sup>25</sup>

23. Zie hier de campagne pagina: <https://www.universitiesaustralia.edu.au/project/respect-now-always/>, geraadpleegd op 20-12-2020.

24. Zie bijlage 3.

25. <https://admin.kuleuven.be/thema/gg>, geraadpleegd op 20 december 2020.



### 4.3 Fysieke of verbale intimidatie

Voorbeelden van verbale intimidatie zijn studenten die tegen baliepersoneel schreeuwen of patiënten die studenten of medewerkers intimideren. Promovendi wijzen op ongemakkelijke dynamieken die ontstaan in de relatie met de begeleider als het gaat om het bespreken van persoonlijke onderwerpen via Zoom of een afspraak bij de begeleider thuis. In de coronacontext noemen studenten *proctoring software* – voor surveilleren van online tentamens - een mogelijke bijdrage aan gevoelens van sociale onveiligheid. Zij beschouwen dit als invasie van de persoonlijke ruimte.

Met name op de campussen en faciliteiten in de binnenstad kampt men met daklozen of drugverslaafden die binnenkomen of in de omgeving rondhangen, waardoor studenten en medewerkers zich fysiek onveilig voelen. Ook maakt de inrichting van de oude panden veiligheid soms wat onoverzichtelijk door achterafgangetjes zonder toezicht. Vanuit de studenten komen ook opmerkingen over slecht verlichte en afgelegen wooncampussen en tentamenlocaties.

Tenslotte worden wetenschappers die zich mengen in het publiek debat over heikele politieke thema's zoals racisme, genderdiversiteit of vaccineren, online aangevallen en bedreigd via Twitter of email.<sup>26</sup> Aanvallen op wetenschappers zijn niet nieuw, maar de snelheid waarmee haat gemobiliseerd wordt online is dat wel (Scott 2018). Verschil met offline pesten is dat de omgeving bij cyberbullying, online stalking of sexting minder snel ingrijpt (Linvill 2019).

### 4.4 Kleineren en micro-agressie

Seksistische, racistische, transfobische of andere discriminerende grapjes en opmerkingen komen voorbij als voorbeelden van denigrerend gedrag. Omstanders grijpen niet in en blijven vaak stil (zie ook Wekker e.a. 2016: 48-49). In de gesprekken werd het voorbeeld genoemd van een docent die in een hoorcollegezaal iets illustreert aan de hand van een vergelijking met een mannelijk geslachtsdeel of iemand die koekjes in de vorm van een penis bij de koffieautomaat legt. Studenten met een achtergrond die niet tot de dominante groep behoort noemen ongemak bij sommige vakken. Het gaat vooral om het niet ingrijpen van de docent of medestudenten als in bepaalde stereotypen wordt gesproken in discussies of colleges, omdat zij dat niet herkennen of erkennen als problematisch. Islamitische studenten noemen in deze context 'terrorisme'; Chinese studenten 'autoritair China' of 'COVID-19'; studenten met een Afrikaanse achtergrond 'racisme', 'kolonialisme' en 'onderontwikkeling in Afrikaanse landen'

Studenten noemen als voorbeeld door studenten geleide WhatsApp-groepen waarin grenzen vervagen en studenten docenten bekritisieren en belachelijk maken. Deelnemers hebben de indruk dat grenzen nog meer vervagen in de online omgeving tijdens de coronabeperkingen. Dit wordt verder in de hand gewerkt als mensen elkaar nog nooit hebben ontmoet. De meeste docenten hebben geen weet van wat er over hen wordt gezegd in WhatsApp-groepen van hun vakken. Docenten en ondersteuning van het onderwijs noemen wel anonieme evaluatieformulieren als plek waarin studenten kunnen 'losgaan' en soms kwetsende persoonlijke opmerkingen maken. Dit wordt vooral als kwetsend en respectloos ervaren als de vakevaluaties met andere docenten wordt gedeeld.

Sommige studenten en medewerkers ervaren het toelaten van bepaalde controversiële sprekers op de campus als denigrerend, bijvoorbeeld ten aanzien van vrouwen. Als de UvA geen standpunt inneemt, reproduceert zij volgens hen een cultuur van tolerantie jegens seksisme of racisme. Anderen wijzen juist op het belang van het uitnodigen van gastsprekers met verschillende perspectieven en de ruimte die er moet zijn aan de universiteit voor een open discussie.<sup>27</sup> Dergelijke verhitte debatten over de spanning tussen academische vrijheid en veilige ruimtes zijn ingebed

26. Zie bijvoorbeeld het stuk in de Folia van Henk Strikker (2019, 29 november): Leuk, dat onderzoek, tot de dreigtweets en de haatmails komen. <https://www.folia.nl/actueel/134225/leuk-dat-onderzoek-tot-de-dreigtweets-en-de-haatmails->, geraadpleegd op 21 december 2020.

27. Zie bijvoorbeeld het debat over de lezing van Jordan Peterson in 2019. <https://www.folia.nl/opinie/124865/de-uva-moet-niet-bijdragen-aan-de-normalisering-van-extreemrechts>, geraadpleegd op 21 december 2020.



in bredere internationale discussies in het hoger onderwijs over relatie tussen identiteit, inclusie, diversiteit, politieke correctheid, censuur en vrijheid van meningsuiting (voor verschillende benaderingen in de VS zie Harvard Presidential Taskforce 2018; Kronman 2019; Roth 2019).

#### 4.5 Uitsluiting

In het rapport *Let's Do Diversity!* geven Gloria Wekker en collega's (2016) een uitvoerige analyse van verschillende vormen van uitsluiting die medewerkers en studenten ervaren aan de UvA. In gesprekken, wandelgangen en in protesten wordt regelmatig naar het rapport verwezen als het gaat om institutionele discriminatie en racisme. Wekker e.a. beschrijven het proces van 'othering' als actieve alledaagse vorm van uitsluiting die voortkomt aan de UvA:

*Othering has to do with the efforts to see oneself as someone with a 'normal', positive social identity by (positive) comparison with others. Others are seen as different, as less-'normal', or even as people who have fewer rights to their opinions, norms, cultures and experiences, and have to adapt. They are seen as outsiders, as others. [...] Othering is a way of taking distance from and inferiorizing others because of the way they are and/or live. (2016: 45-46)*

In de vragenlijsten en gesprekken worden - overeenkomend met uitkomsten van de eerdergenoemde enquêtes - internationale studenten en promovendi als kwetsbare groep aangewezen. Sociale isolatie is een veel voorkomend probleem. Subtielere vormen van uitsluiting worden beleefd als de voertaal of grapjes in het Nederlands zijn of misverstanden die ontstaan op basis van culturele verschillen in verbale en non-verbale communicatie, zoals het fysiek afstand houden of niet aanspreken. Het is voor internationale studenten en ook medewerkers niet altijd duidelijk wat de normen en waarden zijn en wat grenzen zijn van acceptabel gedrag.

Daarnaast wijzen kritische studenten op gebrekkige vertegenwoordiging van non-binaire studenten en medewerkers op invloedrijke plekken waardoor zij vrezen dat hun perspectieven onvoldoende worden meegenomen. Studenten noemen hier ook nog expliciet de kwetsbaarheid van eerstegeneratiestudenten en studenten met een functiebeperking. Ten slotte worden in meerdere gesprekken - met zowel bestuurders als studenten - studenten met psychologische problemen of psychotische klachten expliciet genoemd als groep die zorg nodig heeft in het systeem.

Sommige medewerkers en studenten beschrijven andere gevoelens van uitsluiting: achterstelling, het gebrek aan erkenning vanuit bedrijfsvoering en personeelszaken voor de positie van de werknemer, hoge werkdruk, felle onderlinge competitie en het gebrek aan gemeenschap.<sup>28</sup> Ten slotte noemen verschillende medewerkers in de gesprekken en vragenlijsten informele communicatiecircuits die bijdragen aan gevoelens van ongelijkheid en gevoelens van buitensluiting. Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat als deze netwerken sterk gegenderd zijn (mannelijk gedomineerd) kan dit leiden tot een zogenaamde 'informational disadvantage' - en daarmee een mogelijke carrièreachterstand - voor vrouwen (Bohnet 2016: 89-90).

Verschillende en overlappende manifestaties van grensoverschrijdend gedrag die in de literatuur worden onderscheiden, zijn herkenbaar voor de UvA. Een voor de hand liggende interpretatie is dat de UvA een academische instelling is als zovelen in binnen- en buitenland en dat sociale onveiligheid daar nu eenmaal onderdeel van is. Inderdaad, geplaatst in een bredere context zijn manifestaties van sociale onveiligheid geen specifiek UvA-probleem. Dat maakt de aanpak van sociale veiligheid complex. Tegelijkertijd kan de UvA haar voordeel doen met het momentum dat het thema heeft en voortbouwen op inzichten en initiatieven van buiten de UvA. De typologie kan de organisatie, medewerkers en studenten handvatten bieden om ongewenst gedrag te bespreken en te leren herkennen. Uitwisseling van perspectieven binnen eenheden en afdelingen over het grijze gebied – wat is 'OK'? Wat is niet 'OK'? - is cruciaal in dit proces.

28. Om meer gemeenschapsgevoel te creëren is UvA radio is opgericht. Zie <https://www.folia.nl/actueel/126376/internationals-beginnen-uva-radio-de-uva-heeft-geen-community-feeling>, geraadpleegd op 22 december 2020.

## 5. Een meerkoppig monster: oorzaken van sociale onveiligheid

‘Sociale onveiligheid is een meerkoppig monster’, antwoordde een gesprekspartner op de vraag wat de onderliggende oorzaken zijn van sociale onveiligheid. De complexiteit en verwevenheid van verschillende structuren komt ook naar voren in de gesprekken en online vragenlijsten en de literatuur. Samenvattend bestaat het monster uit: ongelijke machtsrelaties, wantrouwen in het systeem en gebrekkige diversiteit (zie ook Ahmed 2012; Naezer e.a. 2019). Enerzijds haken deze systemen aan bij bredere patronen in de samenleving, zoals ongelijkheid. Anderzijds staan deze systemen onder invloed van de organisatie van het academische werk en de financieringsmodellen. Voor sommige academici is dit inherent aan de *corporatization* van universiteiten als boosdoener: door neo-liberalisering en marktwerking verslechteren verhoudingen op de werkvloer en neemt pesten toe (Zabrodska & Kv ton 2013). In de Nederlandse context haakt dit aan discussies over werkdruk en erkennen en waarderen die gevoerd worden door de beweging van universitaire medewerkers en studenten WO in Actie, de VSNU, De Jonge Akademie, KNAW en andere partijen. In wat volgt beschrijven we de oorzaken van sociale onveiligheid aan de hand van ervaringen van diverse UvA-doelgroepen.

### 5.1 Machtsrelaties en hiërarchie

Machts- en afhankelijkheidsrelaties worden in verschillende studies aangewezen als kernfactor voor het ontstaan van sociaal onveilig gedrag onder wetenschappers (Mickey & Zippel 2018; NAS 2018; Sapiro 2018).<sup>29</sup> Het effect van hiërarchie en ongelijke machtsrelaties is meervoudig en zeker niet specifiek voor de wetenschap. In haar onderzoek naar psychologische veiligheid in organisaties vindt Amy C. Edmonson een negatieve samenhang tussen een hoge mate van hiërarchie en de mate waarin omstanders of betrokkenen zich in staat voelen om iets zeggen. In organisaties waar medewerkers zich niet psychologisch veilig voelen, stelt Edmonson, worden *meer* fouten gemaakt. In ziekenhuizen en de luchtvaart is dit een kwestie van leven en dood. Enerzijds gaat het in een sterk hiërarchisch systeem over de angst van ondergeschikten om een hogergeplaatste te corrigeren of tegen te spreken. Anderzijds ligt het probleem bij leidinggevendenden die niet naar medewerkers luisteren: ‘the higher ups in a position to listen and learn are often blind to the silencing effects of their presence’ (Edmonson 2019: 79). UvA-medewerkers wijzen in de gesprekken eveneens naar de onwetendheid van degenen op sleutelposities over hoe anderen die macht en afhankelijkheid ervaren.

Sommige UvA-leidinggevendenden denken op hun beurt juist heel toegankelijk te zijn: ‘mijn deur staat altijd open.’ De interpretaties waarom er ondanks die open deur nauwelijks medewerkers ongewenst gedrag komen melden, varieert. In de ene interpretatie begrijpt de leidinggevende niet *waarom* de drempel zo hoog is en weet ook niet wat te doen om wél te horen wat er speelt. In de andere interpretatie stelt de leidinggevende vast dat er niets speelt, omdat niemand wat heeft gezegd. In beide gevallen is de kans groot dat medewerkers zich niet psychologisch veilig voelen om die deur door te gaan en iets te zeggen.

Personen op sleutelposities worstelen soms met een gebrek aan handelingsperspectief en duidelijke verantwoordingsstructuur. Ze horen wel signalen, maar kunnen deze niet opvolgen zonder vertrouwelijkheid te breken of er is niemand die een formele klacht wil indienen. Het breken van vertrouwelijkheid en anonimiteit blijkt een hoge drempel, waardoor formele klachten uitblijven. Er is een gebrek aan ‘stok achter de deur’ om situaties die keer op keer blijven terugkomen op te pakken. Ook beseffen leidinggevendenden dat zij niet alles horen. Problemen komen vaak pas op hun

<sup>29</sup> <http://www.asanet.org/best-practice-suggestions-preventing-harassment-and-other-abuses-power-your-department> geraadpleegd op 21-12-2020

bureau als de zaak al uit de hand is gelopen. Het is de kunst in gesprek te blijven met collega's. Een ervaren probleem is dat de eindverantwoordelijkheid onduidelijk kan zijn, waardoor problemen te lang doorsudderen.<sup>30</sup> Bijvoorbeeld als een probleem moet worden opgeschaald naar een hogere leidinggevende met meer beslissingsmacht en diegene het op diens beurt laat liggen.

Wetenschappelijke leidinggevenenden ontbreekt het soms aan leidinggevende vaardigheden, omdat ze hiervoor niet zijn opgeleid of leidinggeven als noodzakelijk 'corvee' beschouwen dat afleidt van het wetenschappelijke werk.<sup>31</sup> In de gesprekken en vragenlijsten werd in relatie tot leidinggevenenden genoemd: gebrekkig inlevingsvermogen, onderontwikkelde vaardigheden voor het begeleiden van beginnende onderzoekers en gebrek aan training.

Vanuit een aantal groeps gesprekken en vragenlijsten wordt machtsconcentratie van leidinggevenenden of hoogleraren aangemerkt als bron van sociale onveiligheid. Vooral promovendi, beginnende wetenschappers zonder vaste aanstelling en coassistenten zijn voor hun carrière zeer afhankelijk van, in de meeste gevallen, één hoogleraar of een klein aantal leidinggevenenden waaronder zij werken. Het risico is dat sociale veiligheid in dat geval afhankelijk is van de waarden en integriteit van een enkeling. Leidinggevenenden met veel macht zijn bovendien bepalend voor het aanstellen van nieuwe leidinggevenenden en hebben daardoor grote invloed op de cultuur binnen een groep.

In combinatie met kleine, specialistische en/of fysiek afgezonderde groepen kan door machtsconcentratie een microcultuur ontstaan met eigen omgangsvormen. In de gesprekken en vragenlijsten van de Taskforce komen voorbeelden naar voren over hoogleraren die geen weerwoord dulden en worden 'toegedekt' door leidinggevenenden die hoger in hiërarchie staan of die niet interveniëren. Machtsconcentratie van leidinggevenenden wordt door medewerkers ook omschreven als beklemmend, vooral als het gaat over loopbaanontwikkeling of als de leidinggevende de persoon is waarmee men een probleem heeft. De kleinschaligheid van de Nederlandse wetenschap en/of specialistische kringen maakt het nog lastiger voor mensen die problemen ondervinden om zich uit te spreken.

Een cultuur van non-interventie, zwijgcultuur of onderontwikkelde aanspreekcultuur wordt genoemd als probleem in de gesprekken en vragenlijsten van de Taskforce en door de externe commissie en de Senaat. Dat dit een breder probleem is, dat ook speelt aan andere Nederlandse universiteiten, blijkt uit een advies van de commissie Gunning-Schepers aan de Vrije Universiteit (VU).<sup>32</sup>

Zowel medewerkers als studenten noemen de overlap van sociale en professionele netwerken of studienetwerken als barrière om elkaar aan te spreken op gedrag. Relaties lopen in elkaar over en grenzen vervagen. Dit maakt het lastig om problemen te bespreken. Als een gesprek over sociale veiligheid niet positief verloopt, heeft dit niet alleen consequenties voor professionele en studierelaties, maar ook voor het sociale leven.

Competitie, werkdruk en schaarste van financiële middelen worden door meerdere leidinggevenenden en medewerkers genoemd als voedingsbodem voor sociale onveiligheid. Medewerkers spreken over een competitieve cultuur waarin collega's vechten om subsidies en posities. Dit zorgt voor een slechte sfeer en leidt in enkele gevallen tot ruzie op de werkvloer. Met PhD-projecten kunnen wetenschappers grote sommen geld binnenhalen waarvoor zij kunnen rekenen op een hoge mate van erkenning en waardering. Een docent die deelnam aan een gesprek denkt dat in het onderwijs samenwerking horizontaler verloopt omdat de afhankelijkheid van de leidinggevende in het onderwijs minder sterk is dan in onderzoek. Ondersteunend personeel noemt de hoge verwachtingen van wetenschappelijk personeel en bedrijfsvoering om non-stop voor hen beschikbaar te zijn. De waardering voor de kerntaken van de universiteit, onderwijs en onderzoek, gaat primair naar degenen die het zichtbaar uitvoeren. De schil hieromheen die het onderwijs en onderzoek mogelijk maakt door ondersteuning, wordt hierdoor weleens uit het oog verloren.

30. Dit is ook benoemd in de rapportage 'Sociale Veiligheid heeft aanmoediging nodig' De Gaay Fortman, Tupan-Wenno & Bijkerk (2020).

31. Zie ook de observatie van de rapportage 'Sociale Veiligheid heeft aanmoediging nodig' De Gaay Fortman e.a. (2020).

32. Gunning-Schepers, Irth & Vandenbroucke-Gravels. (2018) Adviescommissie Gunning. Vrije Universiteit geraadpleegd [https://www.vu.nl/nl/Images/Brief\\_CvB\\_en\\_Briefadvies\\_Gunning\\_NED\\_tcm289-886848.pdf](https://www.vu.nl/nl/Images/Brief_CvB_en_Briefadvies_Gunning_NED_tcm289-886848.pdf) op 12-12-2020.

## 5.2 Het systeem van sociale veiligheid

De werking van het systeem van sociale veiligheid is in veel reflecties één van de eerstgenoemde factoren die van invloed zijn op sociale veiligheid. Waar kun je heen en wat wordt er met een melding gedaan? Het doorlichten van het functioneren van het systeem van sociale veiligheid valt niet onder de opdracht van de Taskforce. Wel bieden we inzicht in de perceptie over het functioneren van dit systeem, hetgeen meegenomen kan worden in de evaluatie van het systeem en de communicatie hierover.

De drempel om ongewenst gedrag te melden is hoog. Aan de Taskforce genoemde redenen hiervoor zijn: angst voor het breken van de anonimiteit, onvoldoende kennis of informatie over het systeem, waarschuwingen van collega's of medestudenten, gevoelens van eenzaamheid en de afhankelijkheidsrelatie van diegene waar de klacht op gericht is.<sup>33</sup> Het is niet altijd duidelijk waar men heen kan om onafhankelijke steun buiten de hiërarchie te vinden, zonder daarmee de eigen anonimiteit en positie op het spel te zetten. Internationale studenten en medewerkers weten niet altijd waar ze terecht kunnen en kunnen vaak niet rekenen op een groot netwerk binnen de organisatie voor steun. In het groepsgesprek met studenten noemen deelnemers het hebben van een functiebeperking of mentale problemen een barrière voor het zoeken van hulp en melden van een probleem. Er is angst voor een institutioneel stigma, zoals labels verwijzend naar psychische gesteldheid, die genoteerd worden en blijven hangen, maar ook schaamte. Tegelijkertijd is het elke keer opnieuw hetzelfde verhaal moeten doen ook een drempel.

Het adequaat functioneren van het systeem van sociale veiligheid hangt volgens sommige gespreksdeelnemers direct samen met machtsconcentratie als een persoon overlappende invloedrijke posities bekleedt. Als er een probleem ontstaat met die persoon in één context, vloeit dat over naar andere vlakken van het werk. Belangen, loyaliteiten of vriendschappen lopen door elkaar. Verschillende promovendi noemen machtsconcentratie een drempel om naar een collega of vertrouwenspersoon te stappen. Bijvoorbeeld als de vertrouwenspersoon onderdeel is van een groepje dat de leiding heeft. Er is angst dat het uiteindelijk terugkomt naar de promotor. Er heerst een diep besef dat 'klagen' en problemen aan het licht brengen in het nadeel werkt van de eigen positie en loopbaan.<sup>34</sup> Ook medewerkers benoemen negatieve gevolgen voor de carrière of angst om 'afgestraft' te worden een reden om problemen met de leidinggevende niet aan te kaarten.

Machtsconcentratie gecombineerd met gebrek aan kunde en onwetendheid katalyseert een cultuur van non-interventie en zwijgen. Hierdoor worden signalen of meldingen van ongewenst gedrag gebagatelliseerd of niet herkend. In de beleving van deelnemers aan de groepsgesprekken met de Taskforce wordt er te weinig werk gemaakt van het oppakken van een structurele oorzaak door bijvoorbeeld decanen, directeuren en de centrale en decentrale afdelingen personeelszaken. Gerefereerd wordt aan het aanspreken en bewust maken van 'daders' over schade die bepaald gedrag veroorzaakt. Enerzijds gaat dat samen met onvoldoende middelen voor 'ondergeschikten' om leidinggevenden ter verantwoording te roepen. Leidinggevenden kunnen op hun beurt ook weer bang zijn voor degenen die boven hen staan of vrezen negatieve aandacht in de media. Anderzijds is het niet gangbaar elkaar aan te spreken op ongepast gedrag, vooral bij wetenschappelijk personeel dat over het algemeen autonoom werkt dan ondersteunend personeel. Gevolg hiervan is dat men ook niet zo goed weet hoe een bepaald probleem in een vroeg stadium opgelost kan worden.

33. Zie ook de observatie van de rapportage 'Sociale Veiligheid heeft aanmoediging nodig' De Gaay Fortman e.a. (2020) p. 11-12

34. De Centrale Ondernemingsraad beschrijft eenzelfde patroon. De klachtenstructuur wordt als ineffectief ervaren omdat de vertrouwenspersonen onderdeel zijn van de organisatie en 'daarbinnen ook zelf in hun rol als medewerker een belang hebben en hiermee geen waardevrije onafhankelijke positie kunnen innemen' Cor 19/016, pagina 3.

Het systeem werpt medewerkers en studenten op zichzelf terug. Er is te veel focus op wat slachtoffers beter zouden moeten doen. Ze worden bijvoorbeeld verwezen naar de arbodienst voor coaching of cursussen, maar er is nauwelijks opvolging of nazorg. Een aantal deelnemers beschrijft een gevoel van 'eenzaamheid met een probleem'. Degenen bij wie ze het probleem aankaarten of bespreken, zijn empathisch en 'vinden het heel erg.' Maar er is niemand die zorgdraagt voor een oplossing of het welzijn van die persoon. Of iets wordt opgepakt lijkt in het huidige systeem afhankelijk van de mate waarin een leidinggevende handelingsverlegen is of niet.

Bij diegenen die vastlopen bij vertrouwenspersonen, arbodienst of een leidinggevende zijn de gevoelens van onveiligheid juist sterker geworden. De verhalen die hierover circuleren in de organisatie of afdeling, dragen in sommige gevallen bij aan gevoelens van sociale onveiligheid - óók bij degenen zonder problemen. Door uitwisselingen over ervaringen tussen collega's en studenten ontstaat bij sommige medewerkers en studenten een beeld dat men nergens heen kan. Sommige studenten zien de casus bij FGw als indicatie dat de UvA onvoldoende oog heeft voor de belangen van de studenten in kwestie en een bevestiging dat het systeem fundamenteel kapot is.

In verschillende voorbeelden noemen wetenschappelijk en ondersteunend personeel het gebrek aan protocollen als er problemen zijn met studenten. Medewerkers kunnen moeilijk een klacht kwijt over studenten, bijvoorbeeld over pesten, terwijl studenten in hun ogen sneller terecht kunnen met klachten bij een opleidingscommissie of de examencommissie. Een formele klachtenprocedure wordt door de meeste deelnemers gezien als een laatste redmiddel als ze echt niet meer weten waar ze heen moeten.

### 5.3 Diversiteit en structurele ongelijkheid

Diversiteit en structurele ongelijkheid, beide in de breedste zin van het woord, zijn heikele thema's binnen en buiten de UvA. Over de betekenis, oorzaken en oplossingen lopen de meningen uiteen. Over het algemeen is er wel overeenstemming dat de UvA nog niet divers genoeg is. In de Nota Diversiteit zijn bijvoorbeeld enkele maatregelen aangekondigd zoals anticipatie op meer diverse personeelssamenstelling, meer vrouwelijke hoogleraren, het vergroten van de zichtbaarheid van vrouwelijke wetenschappers en wetenschappers van kleur. Maatregelen gericht op studenten zijn mentorprogramma's voor eerstegeneratiestudenten, het actief stimuleren van talentvolle (research) studenten om te promoveren en een inclusiever opleidingsprogramma.<sup>35</sup>

Sommige bestuurders zien de ondervertegenwoordiging van vrouwen in invloedrijke posities zowel onder wetenschappelijk als ondersteunend personeel als factor die bijdraagt aan sociale onveiligheid. Ook in de literatuur vinden we een vergelijkbaar patroon, zoals de relatie tussen mannelijk gedomineerd leiderschap en een cultuur waarin bepaalde taken of banen atypisch beschouwd worden voor vrouwen. Dergelijke stereotypen kunnen bijdragen aan een cultuur waarin seksuele intimidatie meer geaccepteerd wordt en voorkomt (zie Dey e.a. 1996; NAS 2018).

Uit de gesprekken en vragenlijsten van de Taskforce komt naar voren dat kritische studenten zich onvoldoende gehoord voelen in een kennisinstelling die weinig divers is. Het gaat niet alleen om vrouwen, maar om een breder, intersectioneel perspectief, waarin meer aandacht is voor onder andere verschillende genderidentiteiten en ras/ethniciteit. Voor een aantal studenten is volledige implementatie van het diversiteitsrapport van Wekker een conditie voor sociale veiligheid.

De literatuur duidt machtsrelaties en hiërarchie, functioneren van het systeem van sociale veiligheid en gebrekkige diversiteit aan als factoren die sociale veiligheid negatief beïnvloeden. De beschreven bespiegelingen op oorzaken van sociale onveiligheid van medewerkers en studenten laten zien hoe deze factoren in de dagelijkse praktijk uitwerken. Dit vormt tezamen met de definities en manifestaties een springplank naar oplossingen en maatregelen die de Taskforce voorstelt in de laatste paragrafen.

35. Universiteit van Amsterdam (2019) Diversiteitsnota, blz. 17, 23 - 24.

## 6. Oplossingen en maatregelen per domein en groep

Wat zijn oplossingen om sociale veiligheid voor studenten en medewerkers te verhogen? Het antwoord op deze vraag beschrijven we langs de vier domeinen uit de overzichtsnotitie sociale veiligheid: preventie en versterken van de organisatie, monitoren en signaleren, fysieke en online omgeving en de subjectieve beleving van het borgen en afhandelen van klachten. Ook adviseren we over doelgroepspecifieke maatregelen die deze domeinen overstijgen. De Taskforce is van mening dat de combinatie van oplossingen per domein en maatregelen per doelgroep die vanuit de organisatie zijn aangedragen een krachtige schakel is in de aanpak van de genoemde drie oorzaken van sociale onveiligheid.

### 6.1 Voorkomen is beter dan genezen: versterken van de organisatie en preventie

Voorbeelden van ongewenst gedrag binnen en buiten de UvA leren ons dat problemen niet van de een op de andere dag ontstaan. Soms sluipt bepaald gedrag er langzaam in, wordt genormaliseerd, terwijl in de wandelgangen bekend is dat het speelt. Tegelijkertijd zijn er ook veel plekken waar het wel goed gaat en waar problemen kennelijk tijdig worden opgelost. Welke preventieve maatregelen kunnen bijdragen aan het voorkomen van ongewenst gedrag?

Om sociale veiligheid te borgen moet het integraal onderdeel worden van het complete apparaat van leer-, ontwikkelings- en beoordelingsprocessen. Sociale veiligheid moet verankerd worden in alle introductieprogramma's voor nieuwe medewerkers en studenten zodat zij bekend zijn met gedragscodes en ongewenst gedrag kunnen herkennen, bespreken, benoemen en weten hoe ze kunnen handelen. Dit betreft ook het stimuleren van een open en constructieve feedback- en aanspreekcultuur voor iedereen onafhankelijk van de hiërarchische relatie. Dat betekent bijvoorbeeld ook dat leidinggevend feedback van medewerkers moeten stimuleren of dat studenten docenten moeten kunnen aanspreken. Bestaande programma's zoals Intreeweek, Basis Kwalificatie Onderwijs, Talent- en leiderschapsprogramma's voor hoogleraren en laureaten van prestigieuze beurzen bieden hiervoor een goede infrastructuur. Voor studenten kan kennis over sociale veiligheid, zoals een *active bystander training*, onderdeel worden van een basismodule en training in het eerste jaar, zoals academische vaardigheden (zie voor internationale voorbeelden van o.a. *active bystander training* voor studenten Bovill 2019; Graham e.a. 2018; Harless 2019; UUK 2016; White House Taskforce 2014; Wood & Moylen 2017).<sup>36</sup>

Een effectief middel voor medewerkers - inclusief leidinggevend - is de zogenaamde 360 gradenfeedback waarin meer junior, senior en gelijke collega's constructieve feedback geven op het functioneren.<sup>37</sup> Voorwaarde is dat dit vanuit de organisatie goed begeleid wordt zodat medewerkers zich vrij voelen oprechte feedback te geven. 360 gradenfeedback kan bijvoorbeeld input zijn voor een persoonlijk ontwikkelingsplan. Momenteel zit 360 gradenfeedback in het HR-instrumentarium,<sup>38</sup> maar afgezien van het AMC, is het nog geen structureel onderdeel van evaluaties en functioneringsgesprekken.

36. <https://www.uwe.ac.uk/life/health-and-wellbeing/staying-safe-on-and-off-campus/speak-up> en <https://socialsciences.exeter.ac.uk/research/interventioninitiative/about/about/#AleL1BqK4BIYcD13.99> laatst geraadpleegd 21-12-2020

37. Feedback formaliseren in beoordelingsprocedures wordt tevens genoemd in een brief van de COR uit mei 2019 COR19/020 en het advies van de Senaat uit 2019.

38. Voor UvA medewerkers staat op intranet Informatie over Jaargesprekken UvA: <https://medewerker.uva.nl/content-secured/az/jaargesprek/jaargesprek-tools/jaargesprek-tools.html>.

Leidinggevendens hebben niet alleen een integrale verantwoordelijkheid voor-, maar ook een voorbeeldfunctie in het borgen van sociale veiligheid. In beoordelingen, benoemingen en herbenoemingen op sleutelposities moet dit worden meegenomen.<sup>39</sup>

Leiderschap wordt door academici vaak als een ‘moetje’ gezien, omdat het tijd wegneemt van werkzaamheden die wél ‘scoren’ zoals publiceren en het binnenhalen van subsidies.<sup>40</sup> Academische leiders moeten worden ondersteund in doorgaande professionalisering, net zoals docenten (zie VSNU 2018). Internationale voorbeelden hiervan zijn het *Resource Center for Training and Professional Development* aan het Massachusetts Institute of Technology (MIT) en het *Center for Workplace Development* aan Harvard. Goed leiderschap moeten worden beloofd; aan slecht of nalatend leiderschap moeten heldere consequenties worden verbonden. Daarnaast is aandacht nodig voor teambuilding, evaluatie van teams en mogelijke teamtrainingen op basis van die evaluatie. Succesvolle afronding van een leiderschapstraject zou voorwaarde moeten worden van een benoeming of de voortgang van een leidinggevende positie.

In het versterken van de organisatie spelen HR-adviseurs een belangrijke rol. Het gaat om de adviserende taak richting medewerkers en leidinggevendens, zoals het voeren van begeleidende gesprekken over knelpunten in de werksituatie en mogelijke oplossingen hiervoor, bemiddelen in conflictsituaties en het aandragen van mogelijke structurele verbeteringen. Ook moet er vanuit HR een kwalitatief hoogwaardig cursusaanbod worden aangeboden.<sup>41</sup>

Brede bewustwording en kennis over het effect en de impact van handelen is een voorwaarde voor sociale veiligheid. Tegelijkertijd moeten *alle* studenten en medewerkers een goed overzicht hebben van de verschillende loketten waar zij terecht kunnen met problemen. Met de wegwijzers ‘sociale veiligheid’ voor studenten en medewerkers is een begin gemaakt. Dit zou moeten worden aangevuld met een wegwijzer voor leidinggevendens. Ook moet er meer bekendheid worden gegeven aan het afwegingskader huiselijk geweld dat professionals en organisaties houvast biedt bij het bepalen wat te doen bij signalen dat er (thuis) iets aan de hand is.

Qua preventieve maatregelen is op verschillende plekken aan de UvA een goed begin gemaakt. Ook is het positief dat het belang van preventie breed gedeeld is. Preventie is gericht op het voorkomen van machtsmisbruik en het creëren van een helder handelingsperspectief voor omstanders en slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag. Sommige maatregelen (zoals de wegwijzers) zijn centraal, andere (zoals trainingen voor leidinggevendens) zijn meestal decentraal. Resultaat is dat er veel fragmentatie is van lopende acties en weinig kennisuitwisseling. De Taskforce constateert vanuit alle doelgroepen een behoefte aan overzicht, begeleiding bij het kiezen van passende preventieve acties en een centrale laagdrempelige vraagbaak.

## 6.2 Het topje van de ijsberg: monitoren en signaleren

Expliciet grensoverschrijdend gedrag, maar ook vooral vagere vormen die in het grijze gebied liggen, laat zich niet goed meten. Anonieme vragenlijsten of de ‘open deur’ van een leidinggevende zijn belangrijk, maar niet voldoende. Vanuit leidinggevendens en bestuurders blijkt het lastig om bij de ‘onderstroom’ te komen. Informatie over wat er speelt aan problemen binnen een eenheid wordt verder beperkt door geringe uitwisseling over manifestaties van sociale onveiligheid. Dossieropbouw om ook signalen zonder officiële klachten te noteren is niet gangbaar. Hierdoor kan informatie over problemen verloren gaan bij bijvoorbeeld het wisselen van leidinggevendens. Personen op sleutelposities, maar ook docenten, hebben een belangrijke functie in het signaleren van sociaal onveilige situaties. Deze verantwoordelijkheden moeten duidelijk worden vastgelegd.

Er zijn verschillende periodieke instrumenten voor specifieke doelgroepen die elementen van sociale veiligheid in kaart brengen. Zoals de Risicoinventarisatie en -evaluatie (RI&E), medewerkersmonitor, PhD-monitor sociale veiligheid en de studentenenquête sociale veiligheid. Ook de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen, ombudsfunctionaris en de klachtencommissie

39. Zie ook brief COR cor19/u016.

40. Zie ook De Gaay Fortman e.a. (2020), p. 10.

41. Zie ook COR19/020 p. 3.



geven een kwantitatief overzicht. Om dieper inzicht te verwerven in problematiek moeten deze analyses worden aangevuld met groeps gesprekken begeleid door mensen van buiten de afdeling. Eenheden moeten worden aangemoedigd om de uitkomsten van de diverse monitors te bespreken in de groep. Dit draagt bij aan het aanmoedigen van een bespreekcultuur.

Concluderend zijn de verantwoordelijkheden over monitoren en signaleren van problemen te vrijblijvend en ondoorzichtig. Deze moeten voor leidinggevend en docenten worden vastgelegd. Dit kan bijdragen aan het verhogen van het vertrouwen in het systeem van sociale veiligheid. Het straalt uit dat het aanpakken van problemen een gedeelde verantwoordelijkheid is en dat deze ook worden opgepakt als slachtoffers zelf niet durven of willen melden.

### 6.3 Fysieke en online omgeving

Studenten ervaren op sommige UvA wooncampussen onveiligheid.<sup>42</sup> In de voorlichting over studentenwoningen moet duidelijk worden aangegeven waar studenten terecht kunnen als ze problemen ervaren op hun campus of wooneenheid. Ook moet er een duidelijk loket zijn waar studenten naartoe kunnen als zij zich onveilig voelen op de wooncampus. De ASVA Studenten Unie heeft hiertoe een meldpunt ingericht.<sup>43</sup> Het is vooral voor studenten die nog geen sterk opvangnetwerk hebben – studenten van buiten de stad of uit het buitenland – belangrijk om steunpunten te bieden als zij zich onveilig voelen of een onveilige situatie hebben meegemaakt.

Wat is wel gepast en wat is niet gepast tijdens een borrel of een feestje op een UvA-locatie of met collega's of medestudenten daarbuiten? Richtlijnen en bespreekbaar maken van grenzen van gepast gedrag kunnen hier bijdragen aan duidelijkheid. Studie- en studentenverenigingen kunnen hierin een dragende rol hebben en een aanspreekpunt benoemen. Vanuit studenten zelf zijn hier al verschillende initiatieven, zoals het aanstellen van vertrouwenspersonen (studievereniging Machiavelli van politicologie)<sup>44</sup> en vergroten van bewustzijn in trainingen (de stichting *Our Body Our Voice*).

De manier waarop studenten en medewerkers elkaar online bejegenen heeft door de coronamaatregelen nog meer gewicht gekregen. Uit de gesprekken en vragenlijsten blijkt behoefte aan heldere gedragsvoorschriften voor online contact tussen studenten en collega's onderling en met elkaar. Zoals een basisrichtlijn over WhatsApp- en Facebookgroepen voor studenten, medewerkers en alumni. Moedig groepen aan om basisregels in overleg verder aan te passen. Een e-mail etiquette waar de UvA een voorbeeld aan kan nemen is die van de University of Technology Sydney.<sup>45</sup> Voor medewerkers en studenten die vervelende online-ervaringen hebben, gerelateerd aan de studie of werk, zoals intimidatie op Twitter of dreigementen over de mail, moet ondersteuning beschikbaar zijn. Aandacht voor cyberbullying moet onderdeel worden van preventieve maatregelen.<sup>46</sup>

Sociale onveiligheid speelt zich niet alleen af in de fysieke UvA-omgeving, maar bijvoorbeeld ook thuis, op een congres of in een café. Dit moet meer dan het geval is expliciet worden meegenomen in het gesprek over sociale veiligheid en het grijze gebied. In de gesprekken met hoofden van faculteiten en diensten in het najaar van 2019, merkte de Taskforce op dat zij sociale onveiligheid in de online omgeving (nog) niet in het vizier hadden. Met de corona-uitbraak en omslag naar online vergaderingen en onderwijs is aandacht hiervoor nog urgenter. De online omgeving moet integraal onderdeel worden van het beleid en de communicatie over sociale veiligheid.<sup>47</sup>

42. Zie de verhalen over de studenten woon campus in Daalwijk in Folia.

43. Link naar het meldpunt: <https://wp.asva.nl/meldpunt/en/29-2/>, geraadpleegd op 22-12-2020.

44. Zie het stuk in Folia: <https://www.folia.nl/actueel/141213/klachten-over-sociale-onveiligheid-bij-studievereniging-machiavelli>, geraadpleegd op 28-12-2020.

45. Zie de website van de University of Technology Sydney: <https://www.uts.edu.au/current-students/support/helps/self-help-resources/email-etiquette> geraadpleegd op 01-01-2021.

46. Zie bijvoorbeeld regels van de Ierse Ulster University over cyberbullying: <https://www.ulster.ac.uk/peopleandculture/employee-benefits/equality-diversity/dignity-at-work/cyber-bullying>, geraadpleegd op 08-01-2021

47. Zie het blog van de Ombudsfunctionaris a.i. over sociale veiligheid in coronatijd <https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/ombudsfunctionaris/blogs/blog-januari-2021.html?origin=h719XqV0TQyVcMx0Jahwyg>



## 6.4 Borgen en afhandelen van meldingen en klachten

In de gesprekken en online vragenlijsten geven medewerkers aan dat een goed functionerend klachtensysteem van belang is. De drempel om aan te kloppen bij de verschillende formele lokketten zoals een vertrouwenspersoon of ombudsfunctionaris is momenteel te hoog. Daarnaast is het vaak onduidelijk wie verantwoordelijk is voor de opvolging en nazorg van betrokkenen. Grondig onderzoek naar klachten kan de drempel om te melden verlagen, omdat het vertrouwen geeft dat klachten serieus genomen worden. Dit wordt ook onderstreept in UvA Nota Diversiteit.<sup>48</sup> Enerzijds lijkt er behoefte aan meer mogelijkheden voor het anoniem melden van klachten,<sup>49</sup> anderzijds is er ook angst voor mogelijke 'heksenjachten' of vergeldingsacties door een ongegronde melding.

De externe commissie beschrijft ook een gat tussen de juridisch formele en de zachte kant van een casusbehandeling. Zij stelt dat het systeem onvoldoende in staat is geweest om de verschillende aspecten van sociale onveiligheid in de klachten van de studenten te onderscheiden. Ook is er onvoldoende sprake geweest van registratie waardoor latere klachten niet of nauwelijks in verband werden gebracht met eerdere klachten. Zorg en nazorg in het proces van een melding, klacht of ongewenste ervaring zijn essentieel.<sup>50</sup> Mede naar aanleiding van het rapport van de externe commissie worden verschillende stappen gezet om de 'harde kant' van een casusbehandeling te verbeteren zoals 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. Verbeteringen aan de zogenaamde 'zachte kant' zoals preventie, organisatiecultuur, nazorg en de relatie hiervan met de harde kant vergen nog meer aandacht.

De Taskforce constateert wantrouwen in het systeem van sociale veiligheid. Stappen die in gang zijn gezet om het systeem te verbeteren zijn veelbelovend. In aanvulling op deze lopende verbeteringen twee adviezen. Ten eerste, moet diversiteit in de bemensing van verschillende posities van dit systeem expliciet aandacht krijgen. Alhoewel witte vrouwen inmiddels goed zichtbaar zijn, zijn andere vormen van diversiteit - zoals, maar niet uitsluitend, ras/ethniciteit en genderidentiteit - nog te onzichtbaar. Meer diversiteit op posities in het systeem van sociale veiligheid kan bijdragen aan het vertrouwen in het systeem, vooral omdat studenten en medewerkers van kleur en andere structureel ondervertegenwoordigde groepen in de wetenschap meer sociale onveiligheid ervaren. Ten tweede is het erkennen van fouten uit het verleden, de getrokken lessen en de getroffen maatregelen voor verbetering van belang voor het herstellen van het vertrouwen. Bijvoorbeeld door een archief toegankelijk te maken op het online platform sociale veiligheid (zie aanbeveling onder bewustwordingscampagne). Dit biedt wie daar behoefte aan heeft op transparante wijze inzicht in het leerproces van de UvA.

48. Zie nota diversiteit, p. 30 <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/diversiteit/nota-diversiteit-nl-020919.pdf>

49. Zie ook de wens van de CSR 2-04-2019 en de externe commissie De Gaay Fortman e.a. (2020) p. 13.

50. Dit wordt erkend door het CvB in de reactie op de bevindingen van de externe commissie De Gaay Fortman e.a. (2020), zie <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/sociale-veiligheid/reactie-college-van-bestuur-op-het-rapport-sociale-veiligheid-heeft-aanmoediging-nodig.pdf>

## 6.5 Maatregelen voor specifieke doelgroepen

Uit de probleemanalyse in de vorige paragrafen blijkt dat verschillende groepen vanuit hun positie of rol andere behoeften hebben op het gebied van sociale veiligheid of om hiervoor zorg te kunnen dragen. Op basis van deze behoeften adviseren we een reeks maatregelen die we hebben gegroepeerd voor: studenten, promovendi, wetenschappelijk en ondersteunend personeel en faculteiten en het College van Bestuur. Het beleggen en implementeren van deze maatregelen zal niet over een dag ijs gaan en zou moeten worden aangepakt in samenwerking met verschillende verantwoordelijke eenheden en representatieve organen. Het Expertiseteam Sociale Veiligheid kan hierbij faciliteren (zie aanbevelingen in volgende paragraaf).

### **Studenten**

- Richtlijnen over verhouding veilige ruimtes en academische vrijheid;<sup>51</sup>
- Gedragsregels over omgang met docenten en medewerkers in privéomgeving, zoals bij een docent of stafflid thuis, of buiten de universiteit;
- Tweede beoordelaar inschakelen als er een conflict is met de docent;
- Mentorprogramma aanbieden voor internationale studenten en studenten die daar behoefte aan hebben;<sup>52</sup>
- Aandacht voor (meldingen van) grensoverschrijdend gedrag tussen studenten onderling;
- Cursusaanbod sociale veiligheid ook toegankelijk maken voor bestuurders van studentenorganisaties.<sup>53</sup>

### **Promovendi**

- Beoordeel promotores niet alleen op het aantal promovendi dat zij afleveren, maar ook op *hoe* zij dit doen. Stel een cursus promovendi-begeleiding of periodieke opfriscursus verplicht voor alle begeleiders;<sup>54</sup>
- Organiseer feedback van promovendi op het functioneren van de begeleider;
- Maak promovendi-begeleiding onderdeel van het beoordelen van het functioneren in jaargesprekken;<sup>55</sup>
- Strikt handhaven van minimaal twee en idealiter drie *actieve* begeleiders per promovendus en uitbreiden van georganiseerde feedbacksessies met andere onderzoekers;<sup>56</sup>
- Duidelijke richtlijnen wat promovendi van begeleiders mogen verwachten;
- Jaargesprekken van promovendi met onafhankelijke beoordelaar;
- Creëer voor promovendi die uit het buitenland komen of voor hen die daar behoefte aan hebben een 'buddy-systeem' waar zij voor een afgesproken periode terecht kunnen met vragen. Buddy's hebben geen afhankelijkheidsrelatie met de begeleider en komen indien nodig van een andere afdeling;
- Versterken van UvA promovendi-gemeenschap.

51. Zie bijvoorbeeld FMG beleidsstuk 'Policy on Free Speech and Safe Space.'

52. Dit haakt aan bij de nota Diversiteit, <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/diversiteit/nota-diversiteit-nl-020919.pdf>

53. Zie aanbevelingen expert meeting over studenten en seksueel geweld.

54. Haakt aan bij advies van de Senaat 29 mei 2019.

55. Haakt aan bij advies van de Senaat 29 mei 2019

56. Haakt aan bij advies van de Senaat 29 mei 2019.

***Ondersteunend en wetenschappelijk personeel***

- Cursusaanbod en informatie op maat maken voor ondersteunend personeel;
- Aanmoedigen, stimuleren en ondersteunen van werken in wisselende teams;<sup>57</sup>
- Aanreiken van modellen en ondersteuning om binnen de eigen groep of afdeling gesprekken over sociale veiligheid te voeren;
- Externe beoordelaars betrekken in beslissingen over loopbaanbevordering en doorstroom;
- Ontwikkel instrumenten voor het vroegtijdig signaleren van het ontstaan van een microcultuur in gesloten onderwijs- en onderzoeksgroepen;
- Aanmoedigen van werken in wisselende teams met een diverse samenstelling;
- Faciliteren en ondersteunen van netwerken van groepen die ondervertegenwoordigd zijn, zoals vrouwen en medewerkers van kleur;
- Bij benoemingen op machtige posities brede consultatie en inspraak organiseren – ook als het gaat om ‘academische sterren met een dik CV’;<sup>58</sup>
- Bij conflicten partijen gelijk behandelen en indien nodig een extern mediator inroepen.<sup>59</sup>

***Faculteiten en College van Bestuur***

- Organiseer een externe spiegel specifiek voor sociale veiligheid, zoals een Raad van Advies;
- Transparantie en inzicht bieden in beleid en opvolging van problemen;
- Ontwikkel een stroomschema met transparante verantwoordingsstructuren over sociale veiligheid;
- Communiceer duidelijk de consequenties en sancties voor grensoverschrijdend gedrag;
- Communiceer duidelijk wat wel gewenst gedrag is (gedragscode en voorbeeldgedrag);
- Werk aan meer diversiteit op sleutelposities;<sup>60</sup>
- Aanmoedigen en faciliteren van een inclusieve cultuur;<sup>61</sup>
- Stimuleer een feedback- en aanspreekcultuur;
- Erken fouten en tekortkomingen, reflecteer hierop en ontwikkel stappen voor verbetering (zie de Leader's Tool Kit for Building Psychological Safety van Edmondson 2019).

57. Haakt aan bij nota diversiteit.

58. Zie advies Senaat 12 september 2019.

59. Zie ook advies externe commissie De Gaay Fortman e.a. (2020) met betrekking tot loyaliteitsconflicten.

60. Zie ook Nota Diversiteit, <https://www.uva.nl/binaries/content/assets/uva/nl/over-de-uva/over-de-uva/diversiteit/nota-diversiteit-nl-020919.pdf>

61. Zie ook FdR stuk ‘Aanvullend facultair beleid sociale veiligheid’, 29 maart 2019. <https://medewerker.uva.nl/fdr/organisatie-en-beleid/beleid/sociale-veiligheid/sociale-veiligheid.html#anker-fdr-sociale-veiligheid-aanvullend-facultair-beleid-vestiged-op-29-3-19>

## 7. Overkoepelende aanbevelingen

Sociale veiligheid aan de universiteit is een emotioneel, beladen en politiek thema. Sociale veiligheid is ingebed in een web van structurele maatschappelijke ongelijkheid, onvoldoende diversiteit op machtige posities en hoge werk- en studiedruk. Deze structuren zijn taai en verandering gaat langzaam – als er al verandering is. Juist in deze suboptimale context is een veilige universiteit een morele verantwoordelijkheid van elk lid van de UvA-gemeenschap. Het is ook een noodzakelijke investering in het studiesucces en de bijdragen die werknemers leveren aan de wetenschap en maatschappij. De UvA heeft er baat bij studenten het goede voorbeeld te geven. Studenten zijn de leiders van morgen en bepalen het morele klimaat van hun toekomstige arbeidsplaats (Barratt-Pugh & Krestelica 2019).

Er is geen silver bullet die sociale veiligheid garandeert. Problemen, oorzaken, behoeftes en oplossingen zijn te complex. Naast een stabiel werkend procedureel apparaat dat vertrouwen schept, zal sociale veiligheid integraal en continu onderdeel moeten worden van het complete werk- en studieproces. De voorgestelde oplossingen en maatregelen in de vorige paragraaf kunnen hierin voorzien. De wil en energie om het beter te doen is er. De afgelopen jaren is er door tal van groepen hard gewerkt om problemen zichtbaar te maken en op te lossen. Kennis over wat fout gaat of juist goed is echter nog te gefragmenteerd. Vanuit alle doelgroepen is er behoefte aan overzicht van regels, expertise, lopende acties, voorlichting en deskundigheid. De Taskforce doet de volgende drie overkoepelende aanbevelingen om dit proces te ondersteunen: 1) Expertiseteam Sociale Veiligheid, 2) periodieke zelfevaluatie sociale veiligheid en 3) een bewustwordingscampagne 'Doorbreek de stiltes.'

### 7.1 Expertiseteam Sociale Veiligheid

Het bestaande systeem kan beter functioneren met een permanent expertiseteam sociale veiligheid.<sup>62</sup> Het expertiseteam is een knooppunt en werkt als spin in het web nauw samen met afdelingen en diensten die verantwoordelijk zijn voor verschillende facetten van het systeem zoals Juridische Zaken en HR. Om uitwisseling en zichtbaarheid te vergroten kan het team ondergebracht worden in een zogenaamd 'Huis van Sociale Veiligheid' met relevante functionarissen zoals de vertrouwenspersonen, ombudsfunctionaris en klachtencommissie. Het expertiseteam neemt niet de verantwoordelijkheid weg bij de bestaande eenheid, maar ondersteunt deze om de verantwoordelijkheden beter uit te voeren en aan te scherpen.

Het expertiseteam bestaat uit getrainde medewerkers van verschillende senioriteit en met verschillende expertise en een student-lid. Het team draagt bij aan het verbeteren van beleid, cultuur en communicatie van sociale veiligheid. Iedereen die aan de UvA werkt of studeert kan bij dit team terecht voor:

- Integrale casusbegeleiding, regie en nazorg;
- Beleidsadvies;
- Verder verbeteren van de vindbaarheid van informatie en verantwoordelijkheden, zoals de ontwikkeling van een wegwijzer voor leidinggevendenden;
- Een overzicht van kwalitatief hoogwaardige trainingen en cursussen en de monitoring, begeleiding van de ontwikkeling hiervan;
- Een laagdrempelige vraagbaak;
- Eerste hulp bij meldingen van medewerkers en studenten;
- Kennis en uitwisseling over sociale veiligheid, zoals *best practices* uit de organisatie, andere universiteiten in binnen – en buitenland en wetenschappelijk onderzoek;

62. Zie ook de VU dat sinds 2018 een Expertteam Zorgwekkend Gedrag heeft ingesteld waar medewerkers vertrouwelijk ongewenst gedrag kunnen melden bij een getraind multidisciplinair team. Doel is vroegtijdig signaleren en monitoren, integraal opvolgen en de nazorg leveren van meldingen (Stevenson en Van Den Berg 2020: 15-16).

- Programmering van sociaal educatieve activiteiten;
- Institutioneel geheugen over casussen;
- Netwerken met lokale partners en crisiscentra die 24 uur per dag hulp bieden;
- Netwerken met deskundigen;
- Inventariseren van specifieke behoeftes en hierop voorstellen ontwikkelen.

Breed draagvlak, betrokkenheid en eigenaarschap zijn essentieel voor het slagen van een nieuwe koers. Activiteiten en adviezen van het expertiseteam moeten daarom gevoed worden door samenwerking met verschillende doelgroepen en organen. Met name de samenwerking met studentenorganisaties en actiegroepen zijn doorslaggevend voor een cultuurverandering (Bovill e.a. 2020; Linder e.a. 2016; UUK 2016; Page e.a. 2019; Sharp e.a. 2017).

In geval van een casus kan het expertiseteam per ommegaande *Rapid Response Teams* inroepen om faculteiten, diensten of afdelingen te adviseren en begeleiden (zie Lazarra e.a. 2014). Een *Rapid Response Team* bestaat uit buitengewoon deskundige en ervaren mensen die werken volgens vooraf vastgestelde protocollen. Leden van een *Rapid Response Team* kunnen bestaan uit mensen binnen of buiten de UvA. Het expertiseteam kan vooraf scenario's uitdenken en voor elk van deze scenario's een voorlopig team samenstellen. *Rapid Response Teams* moeten zijn uitgerust met adequate training, ondersteuning en een passende tegemoetkoming van uren.

## 7.2 Periodieke zelfevaluatie Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid is nu nog geen onderdeel van periodieke zelfevaluaties van faculteiten, afdelingen, onderzoeksgroepen, diensten en opleidingen. Dit heeft tot gevolg dat de waarborging hiervan afhankelijk is van personen die dit wel of geen essentieel onderdeel vinden van het functioneren. Uit de gesprekken blijkt dat werknemers en representatieve organen behoefte hebben aan scherpere verantwoordingsstructuren. De Taskforce beveelt aan om een basisevaluatie sociale veiligheid te ontwikkelen voor alle faculteiten en diensten. Het expertiseteam kan hiervoor een ontwerp leveren.<sup>63</sup> Diensten en faculteiten kunnen deze in samenspraak met hun gemeenschap verder op maat maken en voorleggen voor accordering aan het CvB. De zelfevaluatie moet vervolgens onderdeel worden van periodieke checks door het CvB. Dit kan bijvoorbeeld een onderdeel worden van de periodieke bestuurlijke overleggen met faculteiten en diensten. Faculteiten en diensten moeten kunnen aantonen hoe zij werk maken van het integraal monitoren, signaleren en waarborgen van sociale veiligheid op het niveau van de afdeling, onderzoeksgroepen en teams.

## 7.3 Bewustwordingscampagne 'Doorbreek de stiltes'

Bewustwording is fundamenteel voor het herkennen van sociaal onveilige situaties. De Taskforce levert een uitgewerkt en getest concept van een campagne: 'Doorbreek de stiltes.'<sup>64</sup> De campagne richt zich op bewustwording, herkennen en benoemen van sociaal onveilig gedrag, voor en door iedereen in de organisatie. Een poster- en socialmediacampagne confronteert medewerkers en studenten met persoonlijke ervaringen van sociale onveiligheid en onduidelijke situaties in het grijze gebied aan de UvA. Voorbeelden van positief en negatief gedrag zetten aan tot reflectie bij potentiële veroorzakers, slachtoffers en omstanders.

Het doel is mensen bewust te maken van de verschillende werelden en perspectieven, het effect dat bepaald gedrag kan hebben en de mogelijkheid er iets aan te doen. Naast diverse uitingen bevat de campagne een online platform voor medewerkers en studenten. Hier komt alles over sociale veiligheid samen: van hulp bij bespreekbaar maken van moeilijke onderwerpen, tips, cursussen, bijeenkomsten, voorstellingen en dialoogsessies, tot podcasts en de wegwijzers sociale veiligheid. Om de transparantie te verhogen kan dit een goede plek zijn voor een online overzicht van rapporten, reacties en verbeteracties van de UvA. Dit biedt de instelling de mogelijkheid inzicht te bieden in het leerproces en wat ze heeft gedaan om problemen aan te pakken.

63. Zie ook gedeelde best practices door de American Sociological Association: <https://www.asanet.org/best-practice-suggestions-preventing-harassment-and-other-abuses-power-your-department>.

64. Zie bijlage 4.

Om het gesprek over sociale veiligheid verder te stimuleren beveelt de Taskforce aan het toneelstuk *The Learning Curve* van het Acteursgenootschap uit te laten voeren met een aansluitende discussie over grensoverschrijdend gedrag in de wetenschap. De taskforce levert hiervoor een draaiboek aan. Dit toneelstuk is vooral herkenbaar voor wetenschappelijk personeel, promovendi, leidinggevend en ondersteunend personeel van het onderzoek aan alle faculteiten. De Taskforce raadt aan om voor studenten, docenten, en ondersteunend personeel van het onderwijs in 2021 een op maat gemaakt interactief toneelstuk te laten ontwikkelen op basis van UvA-casuïstiek, bijvoorbeeld door *Time Out*.<sup>65</sup> Videofragmenten moeten daarna op het platform toegankelijk blijven.

#### **7.4 Ten slotte: stiltes doorbreken door actief luisteren en verantwoordelijkheid nemen**

De UvA is een grote organisatie die midden in de samenleving en de stad Amsterdam staat. Daarnaast is de UvA een grote speler op een nationaal en internationaal wetenschapsveld. Ongelijkheden en onrecht die zich daar afspelen, evenals heersende normen en waarden in specifieke groepen, hebben onmiskenbaar weerslag op de UvA-gemeenschap. De basis begint daarom bij de UvA-gemeenschap zelf. De ambitie is dat iedereen ongewenst gedrag kan herkennen, benoemen, weet hoe te handelen en dit ook doet. Dit vergt dat we stiltes doorbreken door actief luisteren en verantwoordelijkheid nemen.

65. <https://podiumt.nu/timeout/>, geraadpleegd op 28 december 2020.

# Geraadpleegde literatuur

Ahmed, Sara (2012) *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham: Duke University Press.

Barratt-Pugh, Llandis G.B. & Dragana Krestelica (2019) 'Bullying in higher education: culture change requires more than policy', *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education* 23(2-3): 109-114.

Bohnet, Iris (2016) *What Works. Gender Equality by Design*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Bondestam, Frederik & Maja Lundqvist (2018) *Sexual Harassment in Academia. An International Research Review*. Stockholm: Swedish Research Council.

Bovill, Helen (2019) *Report of Research Exploring First-Year Undergraduates' Awareness, Confidence to Intervene, and Intervention Behaviours with Regard to Sexual and Domestic Abuse on Campus and Evaluation of an Optional 2 Hour Bystander Programme*. Bristol: University of the West England.

Bovill, Helen, Sarah McMahon, Jennifer Demers, Victoria Banyard, Vlad Carrasco & Louise Keep (2020) 'How does student activism drive cultural campus change in the UK and US regarding sexual violence on campus?' *Critical Social Policy* <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0261018320913967>

Brubaker, Sarah Jane, Bre'Auna Beasley, Brittany Keegan & Tammi Slovinsky (2018) 'Teaching and Learning Guide for: Measuring and reporting campus sexual assault: Privilege and exclusion in what we know and what we do', *Sociology Compass* 12 (2): 1-19.

Clark-Parsons, Rosemary (2018) '#ThisEndsHere: Confronting Sexual Assault and Harassment in Our Campus Communities', *Communication Culture & Critique* 11(3): 1-4.

Collins, Patricia Hill (1989) 'The social construction of black feminist thought', *Signs: Journal of women in culture and society* 14(4): 745-773.

Dauber, Michele Landis & Meghan O. Warner (2019) *Legal and Political Responses to Campus Sexual Assault*, *Annual Review of Law and Social Science* 15(3): 11-34.

Dey, Eric L., Jessica S. Korn & Linda J. Sax (1996) 'Betrayed by the academy: The sexual harassment of women college faculty', *The Journal of Higher Education* 67(2): 149-173.

Diamond-Welch, Bridget K. & Melanie D. Hetzel-Riggin (2019) 'Title IX Protections for College Legislative Interns: What Should You Know and What More Can Your Program Do', *Journal of Political Science Education* 15 (2): 257-263.

Edmondson, Amy C. (2019) *The Fearless Organization. Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Hoboken: John Wiley & Sons.

Fernando, Dulini & Ajnesh Prasad (2019) 'Sex-based harassment and organizational silencing: Sex-based harassment and organizational silencing: How women are led to reluctant acquiescence in academia', *Human Relations* 72 (10): 1565-1594.

- Graham, Laurie M., Annelise Mennicke, Cynthia F. Rizo, Leila Wood & Cecilia W. Mengo, (2019) 'Interpersonal violence prevention and response on college and university campuses: Opportunities for faculty leadership', *Journal of Family Violence* 34: 189-198.
- Gronert, Nona Maria (2019) 'Law, campus policy, social movements, and sexual violence: Where do we stand in the #MeToo movement?', *Sociology Compass* 13(6).
- Harford, Judith (2018) 'The Perspectives of Women Professors on the Professoriate: A Missing Piece in the Narrative on Gender Equality in the University', *Education Sciences* 8(2): 50.
- Harless, Jessica (2019) 'The University Classroom, Harassment, and Challenging Provocation', *Educational Theory* 69 (1): 91-109.
- Harvard Presidential Taskforce on Inclusion and Belonging (2018) *Pursuing Excellence on a Foundation of Inclusion*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Hollis, Leah P. (2018) 'Bullied out of position: Black women's complex intersectionality, workplace bullying, and resulting career disruption', *Journal of Black Sexuality and Relationships* 4(3): 73-89.
- Hudler, Keara, Lilly Dennis, Muriel DiNella, Nataley Ford, Joanna Mendez & Joshua Long (2019) 'Intersectional sustainability and student activism: A framework for achieving social sustainability on university campuses', *Education, Citizenship and Social Justice*. doi:10.1177/1746197919886860
- Jordan-Zachery, Julia (2019) 'Licking Salt: A Black Woman's Tale of Betrayal, Adversity, and Survival', *Feminist Formations* 31(1): 67-84.
- Kronman, Anthony (2019) *The Assault on American Excellence*. New York: Free Press.
- Lazzara, Elizabeth H., Lauren E. Benishek, Shirley C. Sonesh, Brady Patzer, Patricia Robinson, Ruth Wallace & Eduardo Salas (2014) 'The 6 "Ws" of Rapid Response Systems: Best Practices for Improving Development, Implementation, and Evaluation', *Critical Care Nursing Quarterly* 37(2): 207-218.
- Linder, Chris, Jess S. Myers, Colleen Riggle & Marvette Lacy (2016) 'From Margins to Mainstream: Social Media as a Tool for Campus Sexual Violence Activism', *Journal of Diversity in Higher Education* 9 (3): 231-244.
- Linville, Darren L. (2019) 'Addressing social media dangers within and beyond the college campus', *Communication Education* 68 (3): 371-380.
- Lorde, Audre. (1978) "A Litany for Survival." *The Black Unicorn: Poems*. New York: Norton.
- Mahmoudi, Morteza (2020) 'A survivor's guide to academic bullying', *Nature Human Behaviour* 4, 1091. <https://doi.org/10.1038/s41562-020-00937-1>
- McLaughlin, Heather, Christopher Uggen, & Amy Blackstone (2017) 'The economic and career effects of sexual harassment on working women', *Gender & Society* 31 (3): 333-358.
- Metzger, Angela M., Angela Petit & Sharon Sieber (2015) 'Mentoring as a Way to Change a Culture of Academic Bullying and Mobbing in the Humanities', *Higher Education for the Future* 2 (2): 139-150.
- Mickey, Ethel & Kathrin Zippel (2018) *Stopping Harassment in Your Department. A Resource for Department Chairs. Handout for and with the American Sociological Association (ASA)*. Working Group on Harassment <https://www.asanet.org/teaching-learning/departments-leaders/departments-leaders-toolbox>



- Mügge, Liza M. (2013) 'Sexually harassed by gatekeepers: reflections on fieldwork in Surinam and Turkey', *International Journal of Social Research Methodology* 16(6): 541-546.
- Naezer, Marijke, Marieke van den Brink, Yvonne Benschop (2019) *Harrassment in Dutch Academia. Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*. Utrecht: Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH).
- National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine (NAS/NAE/NAM) (2018) *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Page, Tiffany, Anna Bull & Emma Chapman (2019) 'Making Power Visible: "Slow Activism" to Address Staff Sexual Misconduct in Higher Education', *Violence Against Women* 25(11): 1309-1330.
- Roggeband, Conny, Saskia Bonjour & Liza M. Mügge (2016) 'Gender in het Nederlands universitair onderwijs: mainstream of marginaal?' *Tijdschrift voor Genderstudies* 19(2): 127-288.
- Romero-Sánchez, Mónica, Hugo Carretero-Dios, Jesús L. Megías, Miguel Moya & Thomas E. Ford (2017) 'Sexist Humor and Rape Proclivity: The Moderating Role of Joke Teller Gender and Severity of Sexual Assault', *Violence Against Women* 23(8): 951-972.
- Roth, Michael S. (2019) *Safe Enough Spaces. A Pragmatist's Approach to Inclusion, Free Speech, and Political Correctness on College Campuses*. New Haven: Yale University Press.
- Sapiro, Virginia (2018) 'Sexual Harassment: Performances of Gender, Sexuality and Power', *Perspectives on Politics* 16(4): 1053-1066.
- Sapiro, Virginia & David Campbell (2018) 'Report on the 2017 APSA Survey on Sexual Harassment at Annual Meetings', *PS: Political Science & Politics* 51(1): 197-206.
- Scott, Joan Wallach (2018) 'Targeted Harassment of Faculty: What Higher Education Administrators Can Do', *Liberal Education* <https://www.aacu.org/liberaleducation/2018/spring/scott>
- Sharabi, Asaf (2020) 'A male ethnographer's perspective on sexual harassment in fieldwork: a research note', *Qualitative Research*, online first <https://doi.org/10.1177/1468794120976967>
- Sharp, Elizabeth A.; Shannon E. Weaver & Anisa Zvonkovic (2017) 'Introduction to the Special Issue: Feminist Framings of Sexual Violence on College Campuses', *Family Relations* 66 (1): 7-16.
- Slaughter, Anne-Marie (2012) 'Why Women Can't Have it All', *The Atlantic*, July/August <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2012/07/why-women-still-cant-have-it-all/309020/>
- Stevenson, Sean & Deborah Van den Berg (2020) *Evaluatie universitaire ombudsfunctie*. Den Haag: Sociaal Fonds Kennissector Sofockles.
- Universities UK (UUK) (2016) *Changing the Culture. Report of the Universities UK Taskforce examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students*. London: Universities UK.
- Vereniging van Nederlandse Universiteiten – VSNU (2018) *Professionalisering van docenten aan de universiteit*. De BKO en daarna(ast). Den Haag: VSNU.

Wekker, Gloria, Marieke W. Slootman, Rosalba Icaza Garza, Hans Jansen & Rolando Vázquez (2016). *“Let’s do Diversity: report of the University of Amsterdam Diversity Commission.”*

Welsh Sandy, Jacqui Carr, Barbara MacQuarrie & Audrey Huntley (2006) “‘I’m Not Thinking of It as Sexual Harassment’: Understanding Harassment across Race and Citizenship’, *Gender & Society*, 20(1):87-107.

White House Taskforce to Protect Students from Sexual Assault (2014) *Not Alone*. Washington D.C.: The White House Washington.

Wood, Leila & Carrie Moylan (2017) “‘No One Talked about It’: Social Work Field Placements and Sexual Harassment’, *Journal of Social Work Education* 53 (4): 714-726.

Zabrodska, Katerina & Peter Kv ton (2013) ‘Prevalence and Forms of Workplace Bullying Among University Employees’, *Employee Response Rights Journal* 25: 89–108.

# Overzicht van bijlagen eindrapport Taskforce Sociale Veiligheid

*Doorbreek de stiltes: sociale veiligheid aan de Universiteit van Amsterdam (UvA)  
Probleemanalyse en aanbevelingen van de Taskforce Sociale Veiligheid  
Januari 2021*

**Bijlage 1**

Methodologie verdiepende gesprekken en vragenlijsten Taskforce Sociale Veiligheid

**Bijlage 2**

Samenvattingen vragenlijsten en groepsgesprekken

**Bijlage 3**

Lijst met geraadpleegde stukken

**Bijlage 4**

Concept voor bewustwordingscampagne 'Doorbreek de stiltes'

**Bekijk de bijlagen:**

<https://www.uva.nl/over-de-uva/over-de-universiteit/sociale-veiligheid/taskforce-sv/rapport-taskforce/rapport-taskforce.html>