



College van Bestuur

Bestuursondersteuning

Aan de voorzitters van de
Centrale Studentenraad en de
Centrale Ondernemingsraad

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam
www.uva.nl

Via mail

Datum
7 februari 2019

Telefoon
020 - 525 4903

Uw kenmerk
-

Contactpersoon
mw. drs. M.A. Herweijer

Bijlage
1

Ons kenmerk
2019-011358

E-mail
M.A.Herweijer@uva.nl

Onderwerp
Notitie Sociale veiligheid

Geachte voorzitter,

- ./.
- Hierbij ontvangt de raad ter informatie de notitie ‘*Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid*’. Deze notitie biedt een overzicht van inrichting en aanbod van instrumenten ter bevordering van (sociale) veiligheid in de Universiteit van Amsterdam. Waar relevant worden ook acties beschreven die worden ingezet om een onderdeel te versterken of te toetsen; de notitie is bedoeld als ‘steun in de rug’ voor deze verbetertrajecten en beoogt een samenhangende aanpak en ondersteuning voor sociale veiligheid te bevorderen. De notitie is geen beleidsdocument en heeft dan ook geen rol in de individuele trajecten van verbeterprocessen die erin genoemd worden.

Het College van Bestuur zou deze notitie graag met de raad bespreken vanuit het belang van een constructief gesprek over sociale veiligheid in de UvA.

Met vriendelijke groet,
het College van Bestuur,

prof. dr. Geert T.M. ten Dam,
voorzitter



Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

Date
5 februari 2019

Vastgesteld door het College van Bestuur d.d. 5 februari 2019



Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

Inhoud

SOCIALE VEILIGHEID: BELANG, BEGRIP EN FOCUS	3
Belang sociale veiligheid in de universiteit	3
Begrip	4
Sociale veiligheid in de rechtspositie.....	4
Focus in 2019.....	5
DOMEIN 1: Versterken van de organisatie en preventie	6
Academisch Leiderschap	6
Jaargesprekken.....	6
Principles of Community: green paper	6
Trainingsaanbod	7
Aandacht voor diversiteit.....	7
Healthweek studenten en promovendi.....	7
Communicatie.....	7
DOMEIN 2: Borgen van signalen en afhandelen van vragen, klachten en incidenten.....	8
Vertrouwenspersonen	8
Studentendecanen, -psychologen en –artsen	9
Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR).....	9
Wetenschappelijke Integriteit (WI)	9
Klachtencommissie.....	10
Incidentenregistratie	10
Afwegingskader Huiselijk Geweld.....	10
DOMEIN 3: Monitoring en signalering.....	10
Verantwoording in de lijn.....	10
Bestuurlijke verantwoordingscyclus.....	11
Medewerkersmonitor	11
Risico-inventarisatie en –evaluatie Psychosociale arbeidsbelasting (RI&E PSA).....	11
Medezeggenschap.....	11
DOMEIN 4: Fysieke omgeving.....	12
Veilige gebouwen	12
Veilige omgeving.....	12
Veilige evenementen	12
Toegankelijkheid	12
Stilteruimten	12
BIJLAGE 1	14

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

Over deze notitie

Sociale veiligheid is cruciaal voor een universiteit waar medewerkers en studenten zich maximaal kunnen ontplooiën. Het is ook een breed begrip. Het varieert van een integere cultuur waarin men elkaar aanspreekt tot het stellen van heldere grenzen aan (ongewenste) gedragingen en transparante klachtenprocedures. Sociale veiligheid is een gedeelde verantwoordelijkheid van bestuurders, medewerkers en studenten, waarin leidinggevendenden een bijzondere taak hebben.

Deze notitie biedt een overzicht van inrichting en aanbod van instrumenten ter bevordering van (sociale) veiligheid in de Universiteit van Amsterdam. Waar relevant worden ook acties beschreven die worden ingezet om een onderdeel te versterken of te toetsen; de notitie is bedoeld als “steun in de rug” voor deze verbetertrajecten en beoogt een samenhangende aanpak en ondersteuning voor sociale veiligheid te bevorderen. De verschillende instrumenten en initiatieven worden beknopt beschreven, en er is zoveel mogelijk aangegeven onder wiens verantwoordelijkheid een en ander plaatsvindt en binnen welk tijdsbestek.

Deze notitie is nadrukkelijk géén beleidsdocument en beoogt niet in zichzelf een verbetering van (sociale) veiligheid te faciliteren. De notitie heeft dan ook geen rol in de individuele trajecten van verbeterprocessen die erin genoemd worden.

De notitie start met een korte reflectie op het belang van sociale veiligheid en gaat daarna in op het begrip en de grondslag van onze verantwoordelijkheden rond sociale veiligheid. Ook lichten we toe welke thema's in 2019 in het bijzonder aandacht krijgen. Daarna beschrijven we de vier domeinen die rond het thema van belang zijn: (1) Versterking van de organisatie en preventie; (2) Afhandeling van vragen, klachten en incidenten; (3) Monitoring en signalering; (4) Fysieke omgeving.

SOCIALE VEILIGHEID: BELANG, BEGRIP EN FOCUS

Belang sociale veiligheid in de universiteit

Het verzorgen van academisch onderwijs voor de voorhoede van morgen, het verrichten van baanbrekend en fundamenteel wetenschappelijk onderzoek en het zorgdragen voor maatschappelijke impact vergen een goed functionerend collectief. De UvA wil met haar onderwijs, onderzoek en innovatie een prominente plaats innemen in Nederland én internationaal. Dat vereist engagement, verbondenheid en samenwerking.

In de midterm review (2018) van het Instellingsplan staat: “Een culturele factor in het hart van de UvA is onze individualistische aanleg, die de interne competitie aanwakkert. Er is echter genoeg competitie in de buitenwereld, zodat de UvA intern eerder de samenwerking dan de competitie moet aanmoedigen. Naar ons idee kan de UvA enorm profiteren van teamwerk en goede samenstelling van teams, voor uiteenlopende doelen als beheersing van werkdruk of het scheppen van condities voor interdisciplinair onderzoek.” Een veilige en vrije academische gemeenschap is daarvoor de eerste voorwaarde.

De UvA is een grote instelling met ruim 7.000 medewerkers (PID en PNID, exclusief AMC) en zo'n 39.000 studerenden. Een productieve en sociaal veilige omgeving creëren en in stand houden waarin al deze studenten en medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen, is daarom een dagelijkse zorg.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

De universiteit als leer- en werkomgeving kent op dit gebied enkele bijzondere aandachtspunten. De academische wereld is ogenschijnlijk niet-hiërarchisch, maar wordt voor bijvoorbeeld wetenschappelijk personeel gekenmerkt door verschillen in positie. Verder is een groeiend aandeel van de academische gemeenschap internationaal en intercultureel, met gevolgen voor bijvoorbeeld onderlinge verwachtingen. Ook is de competitieve druk op studenten en medewerkers door verschillende oorzaken (denk aan: tijdelijke contracten, publicatie-eisen, leenstelsel) toegenomen waardoor de afhankelijkheid van beoordelaars, en daarmee de ongelijkheid en machtsverschillen, is vergroot. Dit legt in potentie extra spanning op de omgang tussen leden van de academische gemeenschap, zowel tussen medewerkers en studenten als tussen medewerkers of studenten onderling.¹

De Medewerkersmonitor 2017 laat zien dat de sociale veiligheid ten opzichte van de meting in 2015 is verbeterd. Met name roddelen, verbale agressie/intimidatie en diefstal en vandalisme zijn afgenomen. Dit is goed nieuws. De frequentie waarmee andere vormen van ongewenst gedrag voorkomen is echter ongeveer gelijk gebleven.

Ondanks deze afname in sommige vormen van sociale onveiligheid, blijven zich ook binnen de UvA kwesties voordoen rond ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Het College van Bestuur en de decanen hebben daarom aangegeven te hechten aan het breed versterken van sociale veiligheid.

Begrip

Op basis van de Arbowet kan sociale veiligheid als volgt gedefinieerd worden: *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*. In de praktijk wordt het begrip iets breder genomen en betreft men ook elementen die de (digitale) omgeving en cultuur betreffen. In deze notitie kiezen we voor een brede insteek, juist met het oog op het bevorderen van een samenhangende aanpak voor sociale veiligheid, waarin alle componenten in de infrastructuur van de instelling een rol hebben.

Sociale veiligheid heeft betrekking op alle groepen in de UvA-gemeenschap; alle medewerkers, waaronder ook gastmedewerkers, gedetacheerden, uitzendkrachten en werknemers van dienstverleners worden verstaan, en alle studenten. Ook bezoekers van de universiteit zoals gasten, proefpersonen en patiënten zijn onderdeel van de UvA-gemeenschap. De sociale veiligheid kan in elke relatie tussen deze groepen in het geding zijn, maar ook externen kunnen hierin een rol spelen.

Het thema is zeker niet nieuw voor de UvA. In verschillende beleidsdocumenten en gedragscodes staat beschreven wat de UvA wil en welk gedrag wel en niet past bij onze academische gemeenschap.² Een overkoepelende set van gedeelde waarden ontbreekt echter. Veel universiteiten hebben een statement of values, of een set principles of community, die van voldoende algemene aard zijn om de gehele gemeenschap te omvatten maar tegelijk van voldoende specifieke aard om deze eigen gemeenschap te kenschetsen – wat zijn wij wel en wat zijn wij niet –, en waarop de leden zich in concrete situaties jegens elkaar kunnen beroepen.

¹ Advies Commissie Gunning aan College van Bestuur VU – 25 mei 2018.

² Zie o.a. Uva-breed Kader Huis- en Gedragsregels, 30 september 2015.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

Sociale veiligheid in de rechtspositie

Sociale veiligheid van medewerkers en studenten is ingekleurd en ingekaderd door bestaande wetgeving en regelgeving, binnen en buiten de universiteit. Deze vallen uiteen in een aantal categorieën (nader toegelicht in Bijlage 1):

- Externe wet- en regelgeving (o.m. Arbowet, WHW, CAO, eisen goed werkgeverschap BW);
- Arbocatalogus Psychosociale arbeidsbelasting VSNU;
- Interne regelgeving (Gedragscode, beleid Huis- en Gedragsregels, verwijzing naar CAO in Gedragscode);
- Reglementen UvA (zoals Regels voor het gebruik van universitaire gebouwen, terreinen en andere universitaire voorzieningen; Regels voor verantwoord gebruik van ICT faciliteiten, ICT gedragsregels; Studentenstatuut).

Met name de Arbowet stelt verantwoordelijkheden rond sociale veiligheid: deze schrijft voor dat de werkgever, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid voert gericht op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Psychosociale arbeidsbelasting is daarbij de verzamelnaam voor ongewenste omgangsvormen (agressie, intimidatie en geweld; seksuele intimidatie; pesten; stalking; discriminatie) en werkdruk.

Daarnaast is de CAO van belang, waarin staat: “mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.” De CAO geeft de verplichting een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: “het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.” Ook schrijft de CAO voor dat de werkgever ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, een gedragscode vaststelt (met input van het Lokaal Overleg).

Verder geeft de Arbocatalogus Psychosociale Arbeidsbelasting VSNU aan dat ongewenst gedrag niet getolereerd wordt. Collegialiteit, integriteit, respect en aandacht voor de ander staan hoog in het vaandel. Het streven is om adequaat te reageren op ongewenst gedrag, zowel informeel als in een formele procedure.

Voor studenten is de regelgeving vervat in het Studentenstatuut en andere interne regelingen van de UvA, zoals huis- en gedragsregels voor gebouwen en ICT-voorzieningen, en in de gedragscode.

Focus in 2019

Het overzicht dat volgt in deze notitie laat zien dat er op meerdere domeinen initiatieven lopen tot versterking van de sociale veiligheid. Deze initiatieven zijn uiteenlopend van aard en hebben een diverse set van betrokken stakeholders. Sommige initiatieven lopen al langere tijd en sommige zijn meer recent opgepakt, dus ook de tijdslijnen voor verbetering variëren.

In zijn geheel laat het overzicht zien dat we – in gezamenlijkheid en met betrokkenheid van velen - actief een pad lopen richting versterking van de borging van sociale veiligheid.

Er zijn drie bredere thema's die we in 2019 in het bijzonder aandacht geven:

1. Versterken van een (gespreks)cultuur die sociale veiligheid borgt: o.a. middels het ontwikkelen van Principles of Community en het versterken van gericht opleidingsaanbod in brede zin op het gebied van sociale veiligheid (studenten, medewerkers, leidinggevenden).

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

2. Borging van een goed signalerings- en klachten systeem: o.a middels opvolging op de onlangs uitgevoerde quick-scan op het systeem van Vertrouwenspersonen³.
3. Verbeteren en uitbouwen van de communicatie rond sociale veiligheid: o.a. middels basisinformatie op orde op de website, redenerend vanuit de vraag van medewerkers en studenten ontwikkelen van nieuwe tools en overzichtelijke wegwijzer voor waar men terecht kan met meldingen en klachten.

DOMEIN 1: Versterken van de organisatie en preventie

Hierbij gaat het vooral om maatregelen die bijdragen aan een cultuur waarin sociale veiligheid geborgd wordt, waarin we met elkaar het gesprek kunnen aangaan over sociale veiligheid op het werk en wat we daaronder verstaan en waarin we elkaar aanspreken op (on)gewenst gedrag. Ook social media en verantwoord twittergedrag maken onderdeel uit van een cultuur van sociale veiligheid.

Binnen de UvA kan meer aandacht besteed worden aan het creëren van een cultuur waarin iedereen zich verzekerd weet van een veilige basis voor werk of studie, maar ook voor het voeren van ‘lastige’ of kritische gesprekken. Dat betreft bijvoorbeeld het stellen van grenzen, vertonen van voorbeeldgedrag, verbeteren van de aanspreekcultuur, en verbeteren van de communicatie over, en bespreekbaarheid van, ongewenst gedrag.

Academisch Leiderschap

In het kader van de HR Agenda geven we prioriteit aan het versterken van academisch leiderschap. In het UvA Programma Academisch Leiderschap wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan het onderwerp sociale veiligheid, en meer specifiek aan de voorbeeldrol van leidinggevenden en het adequaat kunnen en durven reageren op signalen van ongewenst gedrag.

Jaargesprekken

In het vernieuwde beleid UvA Jaargesprekken wordt het gezamenlijk bespreken van de arbeidssituatie aangemoedigd. Hierbij moeten o.a. onderwerpen als de werksfeer, mogelijke problemen met discriminatie en sociale veiligheid aan bod kunnen komen.

Principles of Community: green paper

Het College van Bestuur wil op basis van een green paper in discussie gaan met de UvA-gemeenschap om te komen tot een set van Principles of Community. Deze bouwt voort op de huidige huis- en gedragsregels, maar ook op enkele aanbevelingen van de Commissie D&D aangaande een charter.

Er wordt een beknopt green paper opgesteld, waarbij gebruik is gemaakt van best practices van andere instellingen, en dat o.a. in het Universiteitsforum besproken en verder ontwikkeld zal worden. Door middel van denkmee.uva.nl wordt de hele academische gemeenschap bij het opstellen van een set van Principles of Community betrokken. Dit proces loopt in de eerste helft van 2019 en resulteert medio 2019 in nieuwe, gedragen en gekende Principles of Community voor de UvA. Mede op basis

³ Bureau Integriteit BV, Rapportage Quick Scan UvA, 29 januari 2019.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

van deze Principles of Community kan grensoverstijgend gedrag worden geïdentificeerd en kunnen betrokkenen worden aangesproken.

Trainingsaanbod

Sociale veiligheid (in de vorm van het benoemen van onze gezamenlijke omgangsvormen; het herkennen van en zo nodig ingrijpen bij ongewenst gedrag; het voorwaarden scheppen voor een veilige en op samenwerking gerichte werkomgeving in het team) wordt opgenomen als herkenbaar onderdeel van de trainingen en leergangen die de UvA ontwikkelt.

Verder wordt gekeken naar het aanbieden van Active Bystander Training, deze is ook te volgen via het GoodHabitz aanbod (onder de noemer Omgaan met Culturele Diversiteit).

Tevens komt een trainingsaanbod beschikbaar voor werving en selectie. Sommige faculteiten experimenteren reeds met anti-bias trainingen; diensten en staven zijn daar ook in geïnteresseerd.

Aandacht voor diversiteit

Sociale veiligheid en diversiteit hebben sterke raakvlakken. Anders zijn, zich anders voelen of als anders worden aangesproken, is immers een belangrijke bron van gevoelde onveiligheid. Discriminatie doet zich helaas ook aan de UvA voor.

Het College bepaalt zelf doelstellingen ten aanzien van diversiteit in brede zin op gebieden waar beleidssturing mogelijk is. De Chief Diversity Officer (CDO) heeft de rol om de organisatie en het bestuur daar scherp op te houden, en daarnaast de aanjaagrol om van onderop initiatieven in de academische gemeenschap te steunen, initiëren of faciliteren die gericht zijn op omgang met en vergroting van de diversiteit. Daartoe werkt de CDO samen met een netwerk van diversity officers in faculteiten en diensten en heeft ze de beschikking over een eigen ondersteunend team. Met een jaarlijks werkplan coördineert de CDO de inzet van deze resources.

Healthweek studenten en promovendi

In april 2018 vond de eerste UvA Health Week plaats. Tijdens de Health Week konden studenten en promovendi van de UvA op een laagdrempelige manier kennismaken met de thema's gezondheid en (psychisch) welzijn. Tijdens de week werd een uitgebreid programma aangeboden, zowel op de campus als online, vol beweging, debat en kritische reflectie.

In 2019 zal de Health Week opnieuw worden georganiseerd door Studentservices. De Health Week maakt onderdeel uit van het Zorgplan voor studenten en promovendi, een project dat gericht is op het versterken van de ondersteuning voor studenten en promovendi met psychische klachten.

Na deze editie vindt evaluatie plaats van de Health Week, op basis waarvan keuzes voor de toekomst gemaakt worden.

Communicatie

Op basis van deze notitie wordt breder gezien hoe de communicatie rond sociale veiligheid versterkt kan worden. De huidige communicatie stelt het aanbod aan instrumenten centraal. Bureau Communicatie is bij veel onderwerpen in de UvA bezig om juist de vraag meer centraal te stellen in de communicatie, en dat geldt ook voor dit onderwerp. Van belang is dat iemand de informatie,

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

loketten en contacten kan vinden die op het moment en voor de situatie het meest aangewezen zijn. Zo wordt de basisinformatie verder op orde gebracht, terwijl per project of activiteit bezien wordt waar een aanleiding ontstaat om actief of breder over sociale veiligheid te communiceren (bijv. n.a.v. het verschijnen van een nieuw document, een incident, of een landelijke campagne).

DOMEIN 2: Borgen van signalen en afhandelen van vragen, klachten en incidenten

Onder deze noemer brengen we de mogelijkheden in kaart voor studenten en medewerkers om zorgen, dilemma's en klachten aan de orde te stellen binnen de UvA. Basisuitgangspunt is dat een student of medewerker met een probleem bij een docent of leidinggevende terecht kan (zie ook hetgeen hierboven gesteld is rond leiderschap en trainingsaanbod). Wanneer dat om wat voor reden dan ook niet mogelijk of gewenst is, staan onderstaande faciliteiten tot hun beschikking. Er wordt op dit moment gewerkt aan een handzame wegwijzer voor de verschillende mogelijkheden die hieronder worden toegelicht, om medewerkers en studenten te helpen sneller en makkelijker hun weg te vinden naar het juiste "loket".

Vertrouwenspersonen

De UvA kent op dit moment 21 vertrouwenspersonen (VP) voor studenten en medewerkers, die laagdrempelig en dichtbij zijn. Elke faculteit of dienst heeft er tenminste een. Zij worden getraind, doen jaarlijks aan intervisie, handelen conform de regeling Vertrouwenspersonen en de UvA-gedragcode, en hanteren de code van de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen. Zij leggen in een jaarverslag verantwoording af over hun activiteiten met aantallen en soorten meldingen, maar dit is uitdrukkelijk niet bedoeld als registratie van ongewenst gedrag aan de Universiteit.

Ongewenste omgangsvormen kunnen zich op elke werkvloer voordoen en hebben grote invloed op de werksfeer en de gezondheid van de medewerkers en studenten. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon is een doeltreffende en laagdrempelige voorziening voor werknemers en studenten om hun klachten te bespreken en geïnformeerd te worden over de mogelijkheden binnen het beleid. De kernactiviteiten van een vertrouwenspersoon zijn:

- opvang/begeleiding van de melder van ongewenst gedrag;
- samen met de melder zoeken naar (informele) oplossingen;
- signaleren en (on)gevraagd adviseren van de organisatie;
- voorlichten/informereren van de organisatie over het werkgebied van de vertrouwenspersoon.

De inzet van een VP is een onmisbaar element in het streven naar een goed werkklimaat. De mogelijkheid in vertrouwen, in een veilige omgeving, als melder je verhaal kunnen doen, kan leiden tot de-escalatie. De daarbij behorende beroepshouding van de VP is er een van empathie, goed kunnen luisteren en onafhankelijkheid binnen de organisatie.

Voor de zomer van 2018 is gestart met de voorbereiding van een quick scan naar de infrastructuur en effectiviteit van dit systeem van vertrouwenspersonen. Het Bureau Integriteit Nederlandse Gemeenten (BING) heeft recent haar rapport opgeleverd. Het bureau heeft gekeken naar de relevante documenten van de UvA op het gebied van sociale veiligheid en interviewde diverse stakeholders over de werking van het systeem van vertrouwenspersonen en sociale veiligheid in het algemeen.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

De quick scan signaleerde geen grote knelpunten met betrekking tot de inrichting en de structuur van het systeem van vertrouwenspersonen aan de UvA. In het rapport wordt wel een aantal aanbevelingen gedaan om het systeem van vertrouwenspersonen nog verder te verbeteren, zoals het versterken van de laagdrempelige toegang tot het systeem van melden van ongewenst gedrag, het vergroten van de bekendheid van verschillende beschikbare loketten voor probleemondersteuning aan de UvA, het zorgdragen voor een adequate facilitering van de vertrouwenspersonen en het actualiseren van het reglement van vertrouwenspersonen.

De quick scan zal, met begeleidend schrijven en voorstellen voor het oppakken van specifieke verbeteringen, in het vroege voorjaar ter informatie aan de COR en CSR worden aangeboden en breder met een groep van relevante medewerkers en gremia besproken worden.

Studentendecanen, -psychologen en -artsen

Studenten met vragen over hun studieplanning of –loopbaan, over toelating bij opleidingen of met problemen met studiefinanciering kunnen terecht bij de studentendecanen. Studenten met studieproblemen of persoonlijke problemen kunnen bij de psychologen van de UvA terecht voor diverse soorten begeleiding, zoals gesprekken, themagroepen, workshops en trainingen.

Verder zijn er de studentenartsen, waar studenten terecht kunnen voor medische behandeling of advies. Bureau Studentengezondheidszorg heeft ook een eHealth aanbod zodat studenten laagdrempelig hulp en therapie bij bijvoorbeeld depressie kunnen krijgen. Met de Health Week is dit breed onder de aandacht gebracht.

Op dit moment loopt een evaluatie van de pilot die studentenpsychologen hebben gedaan met gesprekken en groepen voor promovendi. Mogelijk wordt op basis daarvan een structureel aanbod voor promovendi ontwikkeld.

Vertrouwenspersoon Individuele Rechtspositie (VIR)

Medewerkers met vragen over werk- en rechtspositie, zoals arbeidsvoorwaarden, een (dreigend) geschil met een leidinggevende, reorganisatie e.d. kunnen terecht bij de Vertrouwenspersoon individuele rechtspositie. De Vertrouwenspersoon doet twee keer per jaar, geanonimiseerd en veralgemeniseerd, verslag van de casuïstiek waarmee hij zich bezig heeft gehouden.

Wetenschappelijke Integriteit (WI)

De UvA streeft naar een open dialoog over goede research practices en wetenschappelijk integer handelen. Hiervoor is een sociaal veilige omgeving een vereiste. Het is van belang de vraagstukken die op dit punt ontstaan binnen de instellingen bespreekbaar te maken en houden, op een veilige manier en met heldere spelregels. Om dit te ondersteunen, kent de UvA een stelsel dat zich specifiek richt op de behandeling van vragen, zorgen en klachten op het gebied van wetenschappelijke integriteit.

Er is een nieuwe Nederlandse Code WI, en de UvA kent een klachtenregeling WI. Er zijn vijf vertrouwenspersonen waar medewerkers met WI-zorgen terecht kunnen, en de UvA-brede commissie WI die formele klachten behandelt die op basis van de klachtenregeling worden ingediend.

Verder werkt de UvA aan implementatie van de aanbevelingen uit het interne adviesrapport over WI, 'Integriteitsbeleid en onderzoekscultuur--Adviezen ter bevordering van integere wetenschapsbeoefening' (september 2017). Dit kent zijn eigen traject, waarvan de voortgang op de

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

gebruikelijke wijze wordt gevolgd, onder meer in de Periodiek Bestuurlijke Overleggen van het College met de faculteiten.

Klachtencommissie

Met klachten, zorgen of dilemma's kunnen studenten en medewerkers terecht bij bovengenoemde functionarissen (vertrouwenspersonen, studentendecanen), maar wanneer dit onvoldoende resulteert in een oplossing is er de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Klachtencommissie. Die commissie is ingericht op grond van de klachtenregeling.

De klachtenregeling heeft als doel om individuele medewerkers of studenten “de middelen te verschaffen om een ongewenste situatie of gedraging te beëindigen of aan de kaak te stellen, waarbij willekeur en onzorgvuldige behandeling worden voorkomen”⁴, conform de relevante bepalingen in Arbowet, Burgerlijk Wetboek, Wet Gelijke Behandeling, de CAO en de Arbocatalogus. Anonieme klachten worden niet in behandeling genomen worden, om het recht op ‘hoor en wederhoor’ te garanderen.

Incidentenregistratie

De UvA kent conform de Arbowet een incidentenregistratiesysteem, waarin de volgende incidentsoorten worden geregistreerd: (bijna) ongevallen (waaronder arbeidsongevallen), brandmeldingen, asbestincidenten, legionella, inbraak en diefstal (strafbare feiten), geweld, agressie en vandalisme en buitenland incidenten. ICT-incidenten vallen buiten de scope van deze registratie. Na registratie wordt de verantwoordelijke medewerker (op basis van locatie en incidentsoort) op de hoogte gesteld voor nader onderzoek en het afhandelen van de melding. Doel is om herhaling te voorkomen, gelijksoortige incidenten binnen de UvA als geheel te voorkomen, noodzakelijke meldingen te verrichten naar de overheid en, indien nodig, nazorg te verrichten. Anoniem melden is niet mogelijk.

Op dit moment wordt door FS en de beleidsstaf Integrale Veiligheid bezien in hoeverre ongewenst gedrag en incidenten rondom toegankelijkheid kunnen worden opgenomen in deze registratie.

Afwegingskader Huiselijk Geweld

Per 1 januari 2019 wordt het vernieuwde Afwegingskader Huiselijk Geweld en Kindermishandeling van kracht. Dit kader biedt professionals en organisaties houvast bij het bepalen wat te doen bij signalen dat er (thuis) iets aan de hand is. De UvA sluit waar mogelijk aan bij de VSNU-werkwijze.

DOMEIN 3: Monitoring en signalering

We beschikken over verschillende middelen om aspecten van sociale veiligheid te monitoren, signalen te ontvangen over ontwikkelingen op dit terrein en om vervolgens hierover in gesprek te gaan met een brede set aan betrokkenen en verantwoordelijken.

Verantwoording in de lijn

Binnen de UvA spelen leidinggevenden een belangrijke rol in het monitoren van sociale veiligheid in hun team, bijvoorbeeld door in het (werk)overleg met medewerkers het functioneren van afdeling of

⁴ Toelichting op Klachtenregeling UvA 2018

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

eenheid bespreekbaar te maken. In dat overleg gaat een leidinggevende ook na hoe om te gaan met eventuele knelpunten of incidenten en welke maatregelen nodig zijn.

Bestuurlijke verantwoordingscyclus

In de UvA werken we met een verantwoordingscyclus. Eenheden leveren per kwartaal een rapportage op, waarin ze informatie aanreiken over ontwikkelingen binnen de eenheid op allerlei vlakken, waaronder het functioneren van de eenheid. Deze rapportages dienen als achtergrondinformatie voor de Periodiek (Bestuurlijke) Overleggen die het College ieder half jaar voert met faculteiten en diensten. Verder melden decanen en directeuren incidenten waarmee zij te maken krijgen bij de leden van het College.

Medewerkersmonitor

De Medewerkersmonitor (MM) is een belangrijke bron van informatie over hoe medewerkers de arbeidsomstandigheden ervaren. De monitor maakt in de vraagstelling gebruik van de Arbo catalogus PSA en bevat een serie vragen die behulpzaam zijn bij het monitoren van sociale veiligheid.

N.a.v. de uitkomsten van MM's (van '15 en '17) is in de RI&E-PSA's (zie hieronder) aandacht besteed aan duiding van de informatie op het gebied van ongewenste omgangsvormen en werkdruk.

De sociale veiligheid is ten opzichte van de meting in 2015 verbeterd. Met name roddelen, verbale agressie/intimidatie en diefstal en vandalisme zijn afgenomen. De frequentie waarmee andere vormen van ongewenst gedrag voorkomen is ongeveer gelijk gebleven. Ten opzichte van andere universiteiten scoort de UvA significant beter op roddelen (-4%).

De MM wordt in het voorjaar van 2019 opnieuw afgenomen. Aangezien het contract met de huidige aanbieder afloopt, vindt evaluatie van de monitor plaats. Dat biedt de mogelijkheid om vast te stellen of extra aandacht in de MM voor dit onderwerp nodig is. De vernieuwde monitor wordt vanaf 2020 voorbereid.

Risico-inventarisatie en –evaluatie Psychosociale arbeidsbelasting (RI&E PSA)

De UvA is, zoals alle werkgevers, wettelijk verplicht om actuele risico-inventarisatie en -evaluaties (RI&E's) te hebben, samen met een plan van aanpak. Doel van de RI&E PSA (Psychosociale Arbeidsbelasting) is inzicht te krijgen in de risico's op het gebied van de arbeidsomstandigheden en passende maatregelen te nemen die de sociale veiligheid beogen te verhogen en werkdruk te verminderen.

De RI&E PSA, die alleen gericht is op medewerkers, is bij een groot aantal faculteiten en diensten uitgevoerd in de periode 2016 - 2018. In 2019 vindt deze nog plaats bij de Bestuursstaf, Bureau Communicatie en Bureau Alumnirelaties & Universiteitsfonds. Bij een aantal faculteiten en diensten is geconstateerd dat sociale veiligheid aandacht behoeft en incidenteel tot ongewenste situaties heeft geleid, of zelfs dat ongewenst gedrag niet bespreekbaar is door onvoldoende veiligheid. Ook bestaat er onbekendheid met de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon in te schakelen. Elke RI&E PSA is voorzien van een plan van aanpak, waarbij is aangegeven wie verantwoordelijk is voor het uitvoeren van een maatregel en wanneer dat gerealiseerd dient te zijn.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

Medezeggenschap

De medezeggenschap heeft ook een rol in de monitoring van sociale veiligheid. Rapportages zoals die o.b.v. de Medewerkersmonitor en de geanonimiseerde rapportages van de vertrouwenspersonen, worden aan de medezeggenschap ter beschikking gesteld, en de ondernemingsraden hebben instemmingsrecht op de plannen van aanpak die worden opgesteld n.a.v. de RI&E's PSA.

DOMEIN 4: Fysieke omgeving

Het gaat er bij dit aspect om te zorgen dat ook de inrichting van en omgang met onze fysieke omgeving ondersteunend werkt aan het borgen van sociale veiligheid.

Veilige gebouwen

De veiligheid van gebouwen is een continu punt van aandacht: de insteek van de beveiliging, het toegangsbeheer, een goed cameraplan (met bijzondere aandacht voor afgelegen of donkere plekken, fietsenkelders etc). Adequaet leegstandsbeheer draagt ook bij aan de sociale veiligheid.

Veilige omgeving

Facility Services (FS) werkt samen met relevante stakeholders (overheid, bedrijfsleven, bewoners) aan omgevingsmanagement om de buurt rondom de campussen te verbeteren en problemen tijdig te signaleren. Goed omgevingsmanagement betekent ook een risicoanalyse van de campus op het gebied van sociale veiligheid. Dit betreft ook een assessment rond de veiligheid van locaties die de UvA huurt voor tentamens e.d. Daarnaast heeft de UvA een zorgplicht waar het de huisvesting van studenten betreft; hierin werken we nauw samen met aanbieders (zoals DUWO, De Key), gemeente en politie.

Veilige evenementen

De UvA biedt een plaats waar het debat gevoerd kan worden, vanuit alle invalshoeken. Dat willen we zo open mogelijk doen en op een academische manier: van alle deelnemers en toeschouwers wordt verwacht dat zij respect voor de ander en voor afwijkende standpunten bewaren en zich richten op de inhoud, niet op de persoon. Om dit te ondersteunen, ontwikkelt de UvA protocollen voor veilige evenementen.

Toegankelijkheid

In het kader van het beleid rond werken en studeren met een functiebeperking wordt ook voortdurend werk gemaakt van verbetering van toegankelijkheid van het onderwijs, de faciliteiten en de panden van de UvA. Daaronder vallen o.m. de digitale toegankelijkheid (bijvoorbeeld oudere webapplicaties), voorzieningen in de bibliotheek, ondersteuning voor slechthorenden in collegezalen, en de fysieke toegankelijkheid van de zalen zelf.

Stilteruimten

De UvA biedt stilteruimten aan op Science Park, REC, OMHP en PC Hoofthuis. In een stilteruimte kunnen medewerkers en studenten zich terugtrekken voor een moment van rust. De stilteruimten zijn neutraal van karakter, inclusief en ongedeelde. Een ruimte kan niet worden geclaimd door



Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

bijvoorbeeld versiering of inrichting, door aanhangers van een specifieke politieke, religieuze of levensovertuiging. Ook op andere gronden mag niet worden gediscrimineerd door en tussen gebruikers. FS beheert de stilteruimten en ziet toe op handhaving van neutraliteit en toegankelijkheid.

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

BIJLAGE 1

Regels m.b.t. ongepast en/of grensoverschrijdend gedrag, geldend binnen de UvA:

A. Vigerende wet- en externe regelgeving, in het bijzonder:

- de verplichtingen die de wetgever aan de werkgever oplegt in art. 3 lid 2 van de Arbowet 2017: De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Psychosociale arbeidsbelasting is daarbij voor de wetgever de verzamelnaam voor:
 - agressie en geweld;
 - seksuele intimidatie;
 - pesten;
 - stalking;
 - discriminatie;
 - werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweegbrengt.Met uitzondering van werkdruk worden deze arbeidsrisico's gerangschikt onder het begrip 'ongewenste omgangsvormen', doorgaans vallend binnen het sociaal veiligheidsbeleid van organisaties.
- de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek;
- de CAO Nederlandse Universiteiten (zie hieronder een verwijzing naar deze CAO);
- de eisen van goed werkgever- en goed werknemerschap zoals verwoord in artikel 1.8 van de CAO (en afgeleid uit 7:611 BW): De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen

B. Vigerende interne regelgeving, te weten:

- Gedragscode van de Universiteit van Amsterdam:
 - Medewerkers en studenten zijn collegiaal en respectvol jegens iedereen die op de universiteit werkt en/ of studeert;
 - Medewerkers en studenten reageren alert op ongewenst gedrag;
 - Ongewenst gedrag hoort altijd aan de orde te worden gesteld, hetzij door betrokkene zelf rechtstreeks aan te spreken, hetzij door derden in te schakelen;
 - Medewerkers en studenten krijgen maximale ruimte om klachten te melden;
 - Het indienen van een klacht mag geen nadelige gevolgen hebben voor een kla(a)g(st)er;
 - Alle meldingen worden uiterst vertrouwelijk behandeld;
 - Elke formele klacht wordt objectief en grondig onderzocht;
 - Er worden zo snel mogelijk gepaste, corrigerende maatregelen genomen tegen iedereen in de organisatie die een ander lastig valt of naar sekse, geloof of afkomst kwetst.

Deze gedragscode is van toepassing op alle werknemers en studenten van de UvA in hun gedrag tegenover:

- Werknemers en studenten van de UvA;
- Anderen die in opdracht van de UvA werkzaam zijn, zoals gastdocenten,

Title

Overzichtsnotitie Sociale Veiligheid

- detacheringsmedewerkers, stagiairs en uitzendkrachten;
- Werknemers van derden, dus inleen- en uitzendkrachten die op het universiteitsterrein werkzaamheden verrichten;
- Bezoekers van de UvA.

Zie ook artikel 1.12 CAO Nederlandse universiteiten.

- Het artikel van de CAO waar de gedragscode naar verwijst (Artikel 1.12 Ongewenst gedrag) luidt:

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.
3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.
4. Partijen hebben aan het lokaal overleg van de instellingen een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan.

C. Regels voor verantwoord gebruik van ICT-faciliteiten en daarvan het gedeelte handelend over misbruik.

- Gebruik van e-mail en andere ICT-communicatiemiddelen:
Verboden bij elk gebruik (werkgerelateerd of niet) van ICT-communicatiemiddelen is echter het verzenden van informatie of berichten die het imago, de morele of economische belangen van de UvA kunnen schaden. Voorbeelden hiervan zijn:
 - het verzenden van berichten met een pornografische, racistische, discriminerende, bedreigende, beledigende of aanstootgevende inhoud;
 - het verzenden van berichten met een (seksueel) intimiderende inhoud;
 - het verzenden van berichten die (kunnen) aanzetten tot discriminatie, haat en/of geweld;
 - het versturen van ongevraagde berichten aan grote aantallen ontvangers, kettingbrieven te versturen of kwaadaardige software (malware).
- Gebruik van internet:
Verboden bij elk gebruik (werkgerelateerd of niet) is echter:
 - internetpagina's te bezoeken die het imago, de morele of economische belangen van de UvA kunnen schaden, zoals internetpagina's die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten;
 - zich ongeoorloofd toegang te verschaffen tot niet openbare bronnen op het internet.

D. Regels voor het gebruik van universitaire gebouwen, terreinen en andere universitaire voorzieningen:

- > zie op de website van de UvA bij de reglementen:
<http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/regelingen-en-reglementen/bedrijfsvoering/bedrijfsvoering.html>