

Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaatCollege van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX AmsterdamSpui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG AmsterdamT 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nlDatum
23 juni 2020Telefoon
020 525 6955

Uw kenmerk:

Contactpersoon
Mw. mr. N.M. Nagobi

Bijlagen:

Ons kenmerk: cor20/u023

Onderwerp: Ongevraagd advies: Sociale Onveiligheid

Geacht College,

Uit de krant en van de facultaire ondernemingsraad hebben wij moeten vernemen dat er opnieuw een ernstig geval is van seksuele intimidatie aan de UvA, nu bij opleiding Conservering en Restauratie van de Faculteit der Geesteswetenschappen.

Allereerst willen wij onze zorg uitspreken over de studenten in deze zaak. Hoe gaat het met hen, inmiddels? Heeft het College van Bestuur contact met hen opgenomen en zich ervan vergewist of het goed met hen gaat, voor en na de stroom van publiciteit, protest en discussie? Hetzelfde geldt voor alle andere betrokkenen. Mede omdat de zaak door de publicaties zoveel aandacht en emotionele reacties heeft gegenereerd, verzoeken wij het CvB ons te informeren over hoe de zorg om het welbevinden van alle betrokkenen (slachtoffers, leidinggevend, studenten en docenten van de opleiding) wordt vormgegeven.

Ten tweede willen wij onze ernstige zorgen uitspreken over deze gebeurtenissen. Met name het gegeven dat de problemen sinds de eerste meldingen in 2014 tot op dit moment zijn blijven spelen voor de studenten baart ons zorgen.

Deze zaak is ook voor de COR reden om het bestaande beleid rond sociale veiligheid nog verder onder de loep te nemen. De COR heeft daarom meer informatie nodig. De COR verzoekt onder geheimhouding (art. 20 WOR) volledige opening van zaken in dit specifieke dossier om te kunnen bepalen welke procedures wel of niet werden gevolgd, waarom beslissingen zo werden genomen als ze werden genomen en welke verbeteringen nodig zijn.

Het huidige beleid omtrent sociale veiligheid voldoet niet, zoals de COR al meermalen heeft gecommuniceerd aan het CvB. Wij vernemen graag of u onze probleemstelling deelt en wat uw visie is op de verbetering daarvan. Een voorlopige lijst van deze onderwerpen, met vragen, kanttekeningen

Ons kenmerk
cor20/u023

en suggesties, vindt u hieronder. Aanvullende vragen en suggesties van onze kant volgen ongetwijfeld nadat wij meer details hebben kunnen vernemen.

De COR heeft van de wetgever een belangrijke stem gekregen in de totstandkoming van een geschikte beoordelingsregeling, van een geschikte klachtenregeling en van een geschikte klokkenluidersregeling. Afgaande op de eerste informatie over deze zaak, maar ook op grond van de vorige zaak die groot in de publiciteit is gekomen en andere zaken uit het verleden die minder publiciteit kregen, voldoen al deze regelingen niet om structureel onveilige situaties te voorkomen of naar behoren af te handelen. De COR zal daarom op grond van eigen analyse van de informatie rond deze zaak opnieuw kijken naar de minimale voorwaarden waaraan voldaan moet worden om in te stemmen met de geplande herinrichting van het huis van sociale veiligheid.

De COR wil graag binnen 14 dagen geïnformeerd worden over de volgende zaken, en de desbetreffende rapporten ontvangen:

- de tijdslijn van de gebeurtenissen zoals die binnen de opleiding is gemaakt;
- het onderzoek verricht aan de Faculteit der Geesteswetenschappen door Karel van der Toorn;
- het onderzoek verricht door Kwartiermaker ombudsfunctionaris, Jacqueline Schoone;
- alle overige rapporten, onderzoeken en verslagen rond deze zaak;
- het nu door het College in gang gezette externe onderzoek. De COR verneemt graag in detail wat de opdracht is die aan de externe onderzoeksgroep is gegeven, wat de samenstelling van deze commissie is en hoe deze commissie tot stand is gekomen; wie gehoord worden en wie er kennisnemen van de resultaten.

De COR ziet ondertussen dat op de volgende punten de huidige reglementen, procedures, richtlijnen en gedragscode tekort hebben geschoten, en hoort graag uw visie daarop:

· Acties van leidinggevenden

Het niet tijdig inzetten van een beoordelingsprocedure of betrekken van P&O na meldingen van sociale onveiligheid moet ook een teken zijn dat de leidinggevende zelf niet functioneert. Het terugkoppelen naar studenten of medewerkers wat er gebeurd is in reactie op de meldingen moet standaard onderdeel van de reactie op meldingen worden.

· Begeleiding van leidinggevenden

Coördinatoren en bestuurders nemen taken op zich bij wijze van collegiaal bestuur, maar er is geen structureel aanspreekpunt voor begeleiding van de leidinggevende in dit proces. Er moet een steunpunt komen en daarbij, als de situatie is geëscaleerd, een team dat de situatie begeleidt.

· Nazorg

Procedure zou moeten zijn: na melding altijd terugkoppelen wat de vervolgactie is geweest en actief navragen of de situatie is verbeterd, en zo nodig hulp en nazorg bieden.

· Klachtenprocedure

De gejuridiseerde formele procedure uit het bestuursrecht schiet te kort voor deze zaken waarin dossiervorming en patroonherkenning essentieel zijn, en waarin met afhankelijkheidsrelaties tussen partijen rekening moet worden gehouden. De UvA moet een alternatief bieden waarin:

Ons kenmerk
cor20/u023

- de termijn van de feiten is aangepast aan structurele misstanden en patronen;
- anonieme melding mogelijk is voor aanvankelijk onderzoek;
- klagers niet in dezelfde afhankelijkheidsrelatie hoeven te blijven na gegronde klacht.

· Registreren van klachten

De huidige melding voorziet niet in het aggregeren van klachten en meldingen op anonieme basis om patronen bij specifieke afdelingen of capaciteitsgroepen te kunnen constateren en preventief te kunnen handelen. Een vorm van registratie op anonieme basis is wenselijk, bijvoorbeeld zoals in Cambridge: bij meerdere geregistreerde problemen in dezelfde omgeving zou een onderzoek moeten plaatsvinden.

· Hulp voor en begeleiding van disfunctionele medewerkers

De COR pleit voor begeleiding van medewerkers over wie klachten bestaan, zonder dat die direct tot ontslag op staande voet leiden. Naar het voorbeeld van de Faculteit der Geneeskunde: tactvolle begeleiding van medewerkers van wie wordt vermoed dat zij een persoonlijk probleem / een verslaving hebben die hun werk kan compromitteren.

· Communicatie naar aanleiding van deze misstanden

De bestuurlijke reacties waren aanvankelijk zonder bekommernis voor de studenten. Ze betroffen het handelen van betrokken medewerkers en procedures, en de studenten werd bijna verweten dat ze geen klacht indienden (terwijl dat het signaal moet zijn dat er echt wat aan de hand is) en de krant werd verweten dat ze anonieme klachten te serieus nam (waar de UvA het gewenste behoud van anonimiteit als grond zag om geen verdere actie te ondernemen). Dit alles zonder enige zichtbare aandacht voor de slachtoffers.

· Onafhankelijke aanspreekpunten, onderzoekers en bemiddelaars


De onafhankelijkheid van de ombudsfunctionaris is in het huidige systeem niet gewaarborgd, aangezien deze rapporteert aan en onder het gezag staat van het CvB. De vertrouwenspersonen staan onder het gezag van de decanen. Zowel klachtencommissie als ombudsfunctionaris rapporteren aan het CvB, dat ook als belanghebbende kan worden gezien. Hoewel wij overtuigd zijn van de goede wil van de leden van het CvB, kan dat in de perceptie van een persoon met een klacht tegen de UvA heel anders liggen en het melden van het probleem verhinderen. Dit is een punt van grote zorg. Idealiter zou de onafhankelijkheid van de ombuds- en vertrouwenspersonen gegarandeerd moeten zijn.

Wij vernemen graag uw reactie,

Hoogachtend,



Gerwin van der Pol,
Voorzitter



Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter