

Nota Universiteitsraad

UR nummer 21.010	DMS nummer -
----------------------------	------------------------

Aan : College van Bestuur

Van : Lijst VUUR, PvdUs, DvS, UUinActie, UPP en Lijst Zetel UMC Utrecht

Opsteller : Tom Buster, Loes van der Woerd

Onderwerp : Melden en klagen ongewenst gedrag

Status : ter bespreking

Behandeling in : FPI d.d. 1 februari 2021
UR met CvB d.d. 17 februari 2021

Kern van de inhoud

In de eerste helft van de nota worden bevindingen beschreven over de huidige situatie rond sociale veiligheid en ongewenst gedrag op universiteiten. De bevindingen zijn gebaseerd op gesprekken die zijn gevoerd, op gepubliceerde onderzoeken en op een enquête onder (oud)medewerkers en (oud)studenten.

In de tweede helft van de nota staan voorstellen aan het College van Bestuur over hoe zij de klachtenregeling kunnen verbeteren.

Voorbeelden zijn bijvoorbeeld een medewerker speciaal voor sociale veiligheid aannemen, protocol voor leidinggevende (zodat meldingen ook centraal worden opgeslagen en er beter zicht is op wat er speelt) en voorstellen over hoe de procedure transparanter kan. Ook is een belangrijke toevoeging het voorstel om zorg tijdens en na een procedure op te nemen in protocol.

Enkele voorstellen zijn toegelicht in bijlage 1.

Verzoek aan het College van Bestuur

Wij vragen het College van Bestuur om zo veel mogelijk suggesties uit de nota over te nemen en kritisch te kijken naar het huidige beleid rond ongewenst gedrag, de sociale veiligheid en de missende protocollen die ongewenst gedrag zichtbaarder moeten maken. Ook vragen wij per niet aangenomen voorstel, waarom zij deze niet aannemen.

Adviesnota Melden (Seksueel) Wangedrag Universiteit Utrecht

Inleiding

Deze nota is opgesteld door het zelfbenoemde taskforce ongewenst gedrag, een groep studenten en alumni met affiniteit rond dit onderwerp. De taskforce bestaat uit Loes van der Woerd (UR), Tom Buster (UR), Sabrina van den Brink (FR GW), Rivka Bruins (FR GW), Veronique Stokkers (FR FSW), Wieke Holwerda (FR FSW), Sam Langelaan (FR GW), Cas van de Laar (student), Mariet de Boer (alumnus), en Robin Wisse (alumnus).

De nota bevat voorstellen voor beleidsverandering ten aanzien van signalen, informele meldingen en formele klachten van (seksueel) wangedrag. Deze nota focust daarmee op de interne meld- en klachtenprocedure van de Universiteit Utrecht (UU). De nota doet hiermee geen voorstellen over cultuurverandering, bewustwording, toegankelijkheid en bekendheid van de meldprocedure. De opstellers zien dit wel als noodzakelijk voor een veilige studie- en werkomgeving en roepen het College van Bestuur (CvB) op om hier apart beleid op te maken.

Deze nota is gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, gesprekken met melders en klagers, een enquête uitgezet onder (oud-)studenten en (oud-)medewerkers van universiteiten, journalistieke verslaggeving, gesprekken met beleidsmedewerkers aan de Universiteit Utrecht, en gesprekken met medewerkers van SoFoKles, het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en de arbeidsinspectie.¹

Graag benadrukken we vooraf dat elke beklagde recht heeft op eerlijk onderzoek en een eerlijk proces. Dit omvat bijvoorbeeld het recht om te weten welke klacht tegen hen is ingediend, het krijgen van tijd om een verdediging voor te bereiden, het recht om het bewijs te zien en te betwisten en zelf bewijs aan te leveren, om zelf aanwezig te zijn of vertegenwoordigd te worden bij een 'hoorzitting', om de besluiten te horen en om in hoger beroep te gaan. Dit is oncontroversieel, en we stellen niet voor om aan deze fundamentele rechten te tornen.

Voor een aantal van de in deze nota besproken voorstellen geldt dat deze al worden uitgevoerd op dit moment. Echter is het zo dat er vanuit de nota wordt gevraagd om de plicht hiertoe formeel vast te leggen of nadrukkelijk te omschrijven.

De nota bevat de volgende onderdelen:

- Terminologie
- Probleemschets en misstanden
- Voorstellen
- Bijlage 1: een toelichting bij de voorstellen
- Bijlage 2: bronvermelding
- Bijlage 3: UCL's Relationships policy

Terminologie

Melden:	Melden van (signalen van) wangedrag aan een senior medewerker of een persoon met een leidinggevende functie.
Melder:	Persoon die (de signalen van) (seksueel) wangedrag aan een senior medewerker of een persoon met een leidinggevende functie meldt.
Klagen:	Het officieel indienen van een officiële klacht bij het CvB.
Klager:	Persoon die zich in het proces van het indienen van een officiële klacht bij het CvB bevindt of dit proces al heeft voltooid.
Beklaagde:	Persoon waarover de klager een officiële klacht bij het CvB heeft ingediend, of een melder een informele melding over heeft gemaakt.
Bystander:	Iemand die een vermoeden of kennis heeft van (seksueel) wangedrag, vaak in de directe studie- of werkomgeving.

¹ Zie bijlage 2 voor de bronvermelding en volledige gesprekslijst.

Probleemschets

Voor veel studenten, promovendi en medewerkers is de universiteit geen veilige plek. Volgens onderzoek van de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) en Vakbond voor de Wetenschap (VAWO) ervaart 40% van universiteitsmedewerkers een vorm van intimidatie.² Volgens het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) ervaart 20% van promovendi ongewenst gedrag.³ Buitenlands onderzoek suggereert dat 21% van studenten seksuele intimidatie ervaart.⁴ Daarbij verschijnen in de media steeds meer verhalen over (seksueel) wangedrag aan universiteiten.⁵

(Seksueel) wangedrag kan verregaande academische, emotionele en financiële gevolgen hebben voor de slachtoffers en bystanders. Academische gevolgen zijn bijvoorbeeld het verlies van toegang tot onderwijs en begeleiding; moeite met het krijgen van referenties; verlies van toegang tot (fysieke) ruimtes die onveilig zijn door de aanwezigheid van de dader, zoals werkplekken en netwerkplekken; onveilig voelen op de universiteit; tijdverlies; moeten veranderen van scriptieonderwerp, departement, onderzoeksveld of sub discipline; stoppen met de opleiding, promotietraject of academische carrière; gaten in het CV; onvermogen om je werk goed te kunnen doen door triggers; slechtere cijfers en opleidingsresultaten; verlies van vertrouwen waardoor schrijven, publiceren of vakken volgen niet lukt; en verlies van netwerken en het vermogen om te netwerken. Financiële gevolgen zijn bijvoorbeeld het verlies van inkomen, juridische kosten, en kosten voor specialistische gezondheidszorg.⁶

De emotionele gevolgen van (seksueel) wangedrag laten zich lastig samenvatten. Veel slachtoffers ervaren angst, woede en een gevoel van machteloosheid. In Brits onderzoek van The 1752 Group geven slachtoffers en bystanders van 'student-staff' seksueel wangedrag aan last te hebben van paniekaanvallen, zelfverwonding, boulimia en slapeloosheid.⁷ Slachtoffers ontwikkelden mentale gezondheidsproblemen, zoals depressie, angststoornissen, suïcidaliteit en PTSS. Deze problemen kwamen zowel voort uit het wangedrag als uit de behandeling van de melding of klacht. Uit onze gesprekken met melders en klagers kwam ook een blijvend gevoel van onveiligheid en het verlies van vertrouwen in de universiteit naar boven.

Misstanden

In het onderzoeksrapport *Harassment in Dutch Academia* stelt het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) dat (seksueel) wangedrag gemakkelijk kan ontstaan en niet of nauwelijks wordt aangepakt.⁸ Het rapport identificeert vier mechanismen die wangedrag faciliteren en bevorderen: 1) het sterk hiërarchische karakter van de academie, 2) de hoog competitieve en individualistische cultuur, 3) het ontoereikend reageren op gevallen van harassment, en 4) het - al dan niet gedwongen - zwijgen van de slachtoffers. 3) en 4) worden kort toegelicht.

² TOTTA, 2019. Sociale Veiligheid van Medewerkers op Universiteiten FNV en VAWO. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onveilig>

³ Mattijssen, Lucille en Kanbier, Nadine, 2020. Workplace Malpractices: Discrimination, Sexual Harassment, Breaches of the Code of Conduct. Promovendi Netwerk Nederland. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf>

⁴ Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

⁵ Zie bijlage 2, media.

⁶ Srinivasan, Amia, 2020. Sex as a Pedagogical Failure. Yale Law Journal, 129(4), 1100–1146. http://users.ox.ac.uk/~corp1468/Research_files/SrinivasanFeature_e33xnhyt.pdf

Bull, Anna, en Rye, Rachel, 2018, p. 17. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

<https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students-the-1752-group.pdf>

⁷ Bull, Anna, and Rye, Rachel, 2018, p. 19. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

<https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students-the-1752-group.pdf>

⁸ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_'Isquo_Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions_'_pdf

Ontoereikende reactie

Het informeel melden van (seksueel) wangedrag leidt niet in alle gevallen tot het adequaat aanpakken van het wangedrag.

In het onderzoek van de LNVH werd slechts bij één van de 53 participanten het wangedrag na de melding adequaat aangepakt. Een derde van de participanten kreeg een begripvolle reactie, maar geen oplossing. Twee derde van de participanten kreeg geen begripvolle reactie en geen oplossing. Uit het onderzoek blijkt dat melders vaak niet serieus worden genomen, niet worden geloofd en worden bestempeld als 'onruststokers' door leidinggevenden en collega's. Bij een melding van seksuele intimidatie wordt melders verteld dat zij niet duidelijk hebben aangegeven dat ze het niet wilden, dat ze overdrijven en dat ze ook aan de beklagde moeten denken. Veel melders wordt verteld dat ze overreageren. Indien de melder wel een begripvolle reactie krijgt legt de leidinggevende de verantwoordelijkheid voor een oplossing vaak bij de melder. Er wordt dan alsnog geen actie ondernomen.

Dit beeld wordt bevestigd door onze gesprekken met melders, de enquête die uit is gezet tijdens dit onderzoek, berichten uit de media en uit het Britse onderzoeksrapport *Silencing Students* van The 1752 Group⁹. Leidinggevenden, bestuurders en onderzoekscommissies nemen meldingen van wangedrag niet serieus en maken vaak de verkeerde afweging. Zij leggen de schuld bijvoorbeeld bij het de melder, of nemen de dader (deels) in bescherming ten koste van het slachtoffer. Melders moeten ontzettend hard werken om het wangedrag aan te kaarten en om stappen te forceren. Met informele meldingen en signalen gebeurt te vaak nagenoeg niets.

Zwijgcultuur

Aan de universiteit heerst een problematische zwijgcultuur. Hierdoor zijn melders kwetsbaar voor manipulatie, intimidatie en isolatie. We gaan aan de hand van het LNVH-onderzoek, onze gesprekken met melders en klagers en onze enquête kort in op deze vier termen en de status quo aan Nederlandse universiteiten.

- **Zwijgcultuur:** Aan bijna alle melders en bystanders wordt duidelijk gemaakt dat ze niet over het wangedrag horen te praten. Er wordt bijvoorbeeld gevraagd om discretie of nadruk gelegd op de belangen van de beklagde en het belang van de organisatie en je plichten hierin als onderdeel van de universiteit. Dit maakt melders kwetsbaar voor verdere misstanden en voor manipulatie, intimidatie en isolatie zoals hierna beschreven.
- **Manipulatie:** Er wordt vaak op melders ingepreparaat om geen verdere actie te ondernemen. Het wangedrag wordt vaak goedgepraat door leidinggevenden en bestuurders of de schuld wordt bij de melder gelegd (zie 'ontoereikende reactie').
- **Intimidatie:** Sommige melders van wangedrag worden geïntimideerd zodra ze het wangedrag aan de kaart stellen.¹⁰ Er wordt bijvoorbeeld bedreigd dat ze hun baan verliezen als ze nog meer 'gedoe' veroorzaken of een klacht indienen. Dit wordt vaak gevolgd door stappen om iemand ontslagen te krijgen. Sommige melders hebben een contract met de universiteit ondertekend waarin zij beloven niet over het wangedrag te praten.
- **Isolatie:** Door de zwijgcultuur en het daarbij horend gebrek aan transparantie raken melders geïsoleerd. Klagers worden structureel niet op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen en moeten veel via de wandelgangen horen. Zij komen vaak thuis te zitten om de beklagde te ontwijken en mogen of durven directe collega's en medestudenten

⁹ Bull, Anna, and Rye, Rachel, 2018. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

<https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students-the-1752-group.pdf>

¹⁰ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_'Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions'_pdf

niet te vertellen waarom. Dit verergert de emotionele en academische impact van het wangedrag.

Door het hierboven beschreven gedrag van de universiteit durft bijna geen enkele melder (publiekelijk) over het wangedrag of de misstanden in de meldprocedure te spreken. Veel mensen die wel praten zijn bang dat de universiteit erachter komt dat ze gepraat hebben. Ook mensen die niet zelf betrokken zijn geweest bij een casus van (seksueel) wangedrag willen niet publiekelijk geassocieerd worden met de beweging voor een betere aanpak. Vaak doordat zij bang zijn om minder kans te hebben voor een aanstelling bij de universiteit. Mede hierdoor is alle informatie die vanuit slachtoffers is ontvangen niet herleidbaar verwerkt.

Verdere misstanden

Uit verhalen van melders en klagers en genoemde rapporten blijkt dat er nog verdere misstanden zijn: gebrek aan transparantie en democratie, gebrek aan zorg en nazorg en gebrek aan onafhankelijkheid. De misstanden blijken ieder uit meer dan één bron wat alle reden geeft om aan te nemen dat deze structureel zijn. De misstanden worden hier kort toegelicht.

Gebrek aan transparantie en democratie

Zoals beschreven maakt de zwijgcultuur slachtoffers kwetsbaar voor manipulatie, intimidatie en isolatie. Het gebrek aan transparante communicatie veroorzaakt ook andere misstanden:

- Mede door de zwijgcultuur heeft de universiteit onvoldoende zicht op (seksueel) wangedrag in haar eigen organisatie, met name op het structurele karakter hiervan.¹¹
- Het gebrek aan transparantie zit een gedegen onderzoek van klachten en meldingen in de weg. Er wordt bijvoorbeeld niet actief gezocht naar anderen die mogelijk ook slachtoffer zijn geworden van dezelfde persoon. Er wordt ook niet breder gekeken of er een cultuurprobleem is dat het wangedrag mogelijk maakte.
- Meldingen van (zwaarwegend) wangedrag kunnen een grote impact hebben op het werk en mentale gezondheid van studenten en medewerkers in de directe omgeving van het wangedrag. Bijvoorbeeld omdat hun (mede)student, collega of docent opeens verdwijnt zonder uitleg, of omdat zij verhalen horen van sociale onveiligheid in hun directe werk- en leeromgeving. Het gebrek aan informatie en het gevoel te moeten zwijgen maakt deze problemen erger, en maakt het bespreken en aanpakken van deze problemen onmogelijk.
- Door het gebrek aan transparantie zijn de gevolgen van wangedrag in de universitaire gemeenschap onzichtbaar en onduidelijk. Men krijgt de indruk dat wangedrag onbestraft blijft, zelfs als het wel wordt gemeld.
- Het gebrek aan transparantie leidt tot gebrek aan gesprek, terwijl een open dialoog binnen departementen nodig is voor een veilige werk- en studieomgeving en cultuurverandering.
- Studenten en medewerkers, in het bijzonder slachtoffers en medezeggenschappers, missen de nodige transparantie om de procedure te controleren en te verbeteren. De enige manier om invloed te hebben is via schandalen in de media.
- Het gebrek aan transparantie wordt soms door bestuurders ingezet om de zwijgcultuur te sterken. Bestuurders communiceren soms publiekelijk iets anders dan wat ze naar de klager communiceren. Zij voeren bijvoorbeeld de privacy van de klager op als reden om niemand te informeren over het wangedrag, terwijl de klager aangeeft er juist wel over te willen praten.

Gebrek aan zorg en nazorg

In het klachtenproces is te weinig aandacht voor het welzijn van de betrokkenen.

¹¹ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 6. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

Het klachtenproces wordt als erg intimiderend ervaren. Dit heeft verregaande gevolgen voor de mentale gezondheid van melders en klagers en op hun verdere loopbaan bij de universiteit. Er is te weinig aandacht voor de mens achter juridische termen als 'klager' en er is onvoldoende aandacht voor de impact die de procedure heeft op de mentale gesteldheid van melders en klagers en hun (mede)studenten en collega's. De procedure duurt vaak langer dan zou moeten. Er wordt slecht gecommuniceerd naar klagers; zij moeten informatie over hun eigen casus vaak via de wandelgangen horen. Veel melders en klagers geven aan dat zij het meld- en klachtenproces misschien wel emotioneel slopender vinden dan het wangedrag zelf. Ook zijn melders en klagers bang voor juridische en academische gevolgen. Veel klagers zien zich genoodzaakt op eigen kosten juridische hulp in te schakelen tijdens de klachtenprocedure.

Tegelijkertijd is er in de huidige klachtenprocedure en bij informele meldingen een compleet gebrek aan regie op zorg en nazorg. Niemand draagt hier de verantwoordelijkheid voor, terwijl de emotionele, werk gerelateerde en academische impact groot is. Dit geldt voor de melders en klagers, maar ook voor de beklaagde en bystanders.

Gebrek aan onafhankelijkheid

De huidige klachtenprocedure is niet voldoende onafhankelijk.

- De klachtencommissie heeft als taak om aan waarheidsvinding te doen en op basis van onderzoek te oordelen of een klacht gegrond of ongegrond is. Volgens de huidige procedure moet het CvB dit oordeel echter *inhoudelijk controleren* en mag zij dit oordeel *aanpassen*. Het CvB heeft dus het laatste woord over of een klacht gegrond of ongegrond wordt verklaard. In de praktijk velt zij soms ook een ander oordeel dan de commissie. Dit terwijl het CvB zelf niet over dezelfde expertise beschikt als de commissie en sterke tegenstrijdige belangen heeft, zoals reputatieschade en angst voor juridische actie vanuit de beklaagde.
- Hiernaast is de onafhankelijkheid van de klachtencommissie niet formeel gewaarborgd, en geeft de klachtencommissie aan dat zij moet luisteren naar het CvB. Ook is het benoemingsproces van de klachtencommissie niet transparant of democratisch: commissieleden dragen nu zelf vervanging aan. Momenteel is er geen mogelijkheid om te solliciteren voor de klachtencommissie.
- Bestuurders geven de beklaagde soms meer kansen om hun verhaal te doen en meer informatie dan de klager.

Gebrek aan expertise en ondersteuning leidinggevend

De ontoereikende reactie (zie 'ontoereikende reactie') van leidinggevend komt deels voort uit een gebrek aan middelen en expertise. Leidinggevend worden door de universiteit niet goed voorbereid op hun verantwoordelijkheden omtrent sociale veiligheid. Het is niet duidelijk wat van hen wordt verwacht en hoe zij hun rol als verantwoordelijke voor de sociale veiligheid moeten invullen. Dit maakt het voor melders/klagers en omstanders lastig om leidinggevend op hun verantwoordelijkheden aan te spreken. Ook is er geen ondersteuning bij meldingen, zoals een stappenplan, een integriteitswijzer met concrete casussen of een aanspreekpunt waar zij vragen kunnen neerleggen. Hiernaast geven leidinggevend vaak (onterecht) aan dat zij, naast een informeel gesprek, weinig middelen hebben om wangedrag binnen hun departement aan te pakken. Ze denken niets te kunnen zonder een formele klacht.

Voorstellen¹²

Een veilige en gezonde werkomgeving vraagt van de organisatie om een lerend vermogen. Om deze gezonde en veilige werkomgeving te waarborgen en wangedrag binnen de UU aan te pakken stelt deze nota de volgende aanpassingen van de meld- en klachtenprocedure (seksueel) wangedrag op korte termijn voor:

1. Weten wat er speelt

Om (seksueel) wangedrag aan te pakken moet de universiteit er eerst zicht op hebben en er expertise over ontwikkelen.

- 1.1. De UU neemt een beleidsmedewerker aan met de portefeuille sociale veiligheid. Die fungeert als aanspreekpunt voor de medezeggenschap en verzamelt en creëert expertise over bijvoorbeeld de meld- en klachtenregeling en de toegankelijkheid daarvan en cultuurverandering.
- 1.2. Een jaarlijkse monitor onderzoekt de ervaringen van studenten en personeel (wetenschappelijk en ondersteunend personeel) met (seksueel) wangedrag - het liefst op nationaal niveau in VSNU (Vereniging van Universiteiten) en VH (Vereniging Hogescholen) verband.¹³
- 1.3. Grensoverschrijdend gedrag kan laagdrempelig online worden gemeld bij een vertrouwenspersoon ongewenst gedrag. Ook studenten of medewerkers die (nog) geen officiële klacht willen indienen kunnen hier terecht. De vertrouwenspersoon voegt de melding toe aan een dossier. De melder wordt bij een nieuwe melding of klacht over dezelfde persoon op de hoogte gebracht, mits daar door de melder toestemming voor is gegeven. Die kan dan alsnog overwegen om een officiële klacht in te dienen. De vertrouwenspersoon mag melders met elkaar in contact brengen, mits beiden daar toestemming voor geven.
- 1.4. Grensoverschrijdend gedrag kan laagdrempelig en anoniem worden gemeld via een online tool.¹⁴ De vertrouwenspersoon voegt de melding toe aan een dossier.
- 1.5. Anonieme meldingen en bystander-meldingen worden meegenomen bij onderzoek en waarheidsvinding van de klachtencommissie ofwel ombudsfunctie.
- 1.6. De vertrouwenspersoon of de ombudsfunctionaris mag op eigen initiatief een onderzoek instellen naar aanleiding van een dossier. Dit geldt ook voor dossiers met anonieme of bystander meldingen.
- 1.7. Het melden van informele meldingen op departementaal en facultair niveau en de genomen maatregelen bij de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag wordt verplicht, mits de melder toestemming geeft. De vertrouwenspersoon ongewenst gedrag legt deze meldingen centraal vast. (Zie 2.2)
- 1.8. Dossiers worden niet vernietigd zolang de persoon nog werkzaam is aan de UU en worden na vertrek nog 2 jaar bewaard. Wel mag na 2 jaar het eventuele dossier dat is aangelegd tijdens een onderzoek worden opgeschoond. Echter, moeten gegronde verklaarde klachten en bestuurlijke acties worden bewaard.
- 1.9. Alle afgeronde klachten worden onafhankelijk geëvalueerd (eventueel door een ombudsfunctionaris), waarin in ieder geval wordt ingegaan op de ervaring van betrokkenen met de klachtenprocedure. Ook wordt geëvalueerd of de UU zich aan haar protocol heeft gehouden, zoals het informeren van klagers en het tijdig afronden van de klachtenprocedure. Hierbij wordt rekening gehouden met de

¹² Naast de genoemde bronnen wordt er gebaseerd op het volgende onderzoek: The 1752 Group and McAllister Olivarius. 2020. Sector Guidance to Address Staff Sexual Misconduct in UK Higher Education. <https://1752group.com/wp-content/uploads/2020/03/the-1752-group-and-mcallister-olivarius-sector-guidance-to-address-staff-sexual-misconduct-in-uk-he-1.pdf>

¹³ Zie bijvoorbeeld de Australische landelijke survey: Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

¹⁴ Zie bijvoorbeeld <https://report-support.ucl.ac.uk/report/anonymous>.

anonimiteit en eventuele herleidbaarheid van betrokkenen. De evaluatie wordt jaarlijks gepubliceerd in een verslag.

2. Signalen en meldingen op decentraal niveau

Informeel meldingen worden op dit moment niet goed opgepakt. Één oplossing hiervoor is dit proces formaliseren en hiermee duidelijk te maken wat er zou moeten gebeuren bij een informele melding. Aan het formaliseren zitten ook nadelen: er is minder flexibiliteit en het proces wordt zwaarder en minder laagdrempelig. Een tussenweg zou het beste zijn. Het CvB maakt duidelijk wat zij verwacht van leidinggevendenden bij meldingen van (seksueel) wangedrag en geeft hen de expertise en tools die zij daarbij nodig hebben. Leidinggevendenden houden ruimte voor maatwerk.

- 2.1. De UU verwacht van haar medewerkers dat zij 'active bystanders' zijn; geen wegkijkers. Dit betekent dat er van medewerkers wordt verwacht dat zij (signalen van) wangedrag melden bij een leidinggevende of vertrouwenspersoon. Daarbij betekent 'active bystander' zijn dat medewerkers, in het bijzonder leidinggevendenden, niet bijdragen aan de zwijgcultuur. Bij grove nalatigheid krijgt een medewerker een waarschuwing met arbeidsrechtelijke consequenties, of wordt de medewerker ontslagen.
- 2.2. Leidinggevendenden zijn verplicht om elke melding centraal te registreren bij de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag, mits de melder toestemming geeft. (Zie 1.7)
- 2.3. Leidinggevendenden zijn verplicht in actie te komen bij meldingen en signalen van wangedrag, mits de melder toestemming geeft. Dit geldt ook voor anonieme meldingen en voor meldingen van klokkenluiders en bystanders. Het initiatief en de verantwoordelijkheid voor stappen die de sociale veiligheid verbeteren ligt bij hen, niet bij de melder. Indien blijkt dat een leidinggevende nalatig is geweest kan het CvB arbeidsrechtelijke consequenties instellen.

Als handvat geeft het CvB hierbij een uitwerking van het volgende stappenplan:

Stap 0: Voorbereiding

- 2.3.1. Alle leidinggevendenden krijgen gesprekstraining over het omgaan met meldingen van (seksueel) wangedrag. Als onderdeel van de training wordt gepraat over wat je niet moet doen in een gesprek waarin iemand informatie deelt (zoals de schuld bij het slachtoffer leggen, niet geloven, iemand verdedigen, of bagatelliseren) en wat je juist wel moet doen (zoals luisteren, neutrale vragen stellen). De training wordt ontwikkeld en gegeven door experts.
- 2.3.2. De inhoud van deze training is ook online beschikbaar, zodat leidinggevendenden dit ten alle tijde kunnen nazoeken.

Stap 1: Veiligheid

- 2.3.3. Bij een melding over (seksueel) wangedrag zorgt de leidinggevende als eerste dat melders en bystanders veilig zijn en zich (weer) veilig voelen. Afhankelijk van de aard van de melding kan de leidinggevende tijdelijke en preventieve veiligheidsmaatregelen inzetten. Bijvoorbeeld: een alternatieve leerweg, de beklaagde (tijdelijk) geen onderwijs meer laten geven, de beklaagde (tijdelijk) op een andere fysieke locatie te laten werken, of de beklaagde (tijdelijk) schorsen of op non-actief zetten. Hierbij wordt het werk of studie-ritme van de melder zoveel mogelijk ontzien.

Stap 2: Zorg

- 2.3.4. De leidinggevende biedt de melder passende zorg en ondersteuning aan. Zorg is praktisch en/of financieel, en houdt rekening met tijdverlies, onderbrekingen van studie of werk, mentale gezondheid, en het verlies van vertrouwen in de universiteit, docenten of leidinggevendenden. Voorbeelden van zorg zijn betaald verlof voor medewerkers en studenten, uit- of afstellen van deadlines en bindend studieadvies (BSA), het aanbieden en vergoeden van gespecialiseerde therapie, begeleiding bij eventuele re-integratie en goede informatievoorziening over de melding.
- 2.3.5. De leidinggevende kan de collega's en/of medestudenten van de melder en de beklagde passende zorg en ondersteuning bieden. Dit gebeurt in elk geval wanneer de beklagde op non-actief is gezet. Een voorbeeld van zorg is gespecialiseerde coaching en professioneel begeleide groepsgesprekken.

Stap 3: Onderzoek

- 2.3.6. Soms is er geen diepgaand onderzoek nodig. De melder en de beklagde zijn het bijvoorbeeld eens over de feiten. Of de melder vraagt nadrukkelijk zelf om mediation als eerste stap. Of de aard van de melding is zodanig dat een formele waarschuwing een passende actie lijkt. De leidinggevende kan dan direct overgaan op handelen.
- 2.3.7. Soms is de zaak echter complexer. In dit geval begeleidt de leidinggevende de melder bij het starten van een klachtenprocedure, mits de melder dit wil. Hiermee wordt de informele melding effectief een formele klacht. Het CvB wordt daarmee verantwoordelijk voor vervolgstappen, alsmede voor de veiligheid en zorg van de klager.
- 2.3.8. De leidinggevende heeft de bevoegdheid om n.a.v. een informele melding een breder onderzoek naar de sociale veiligheid binnen de opleiding, het departement, de afdeling of de faculteit te laten doen door een onafhankelijke, divers samengestelde commissie met relevante expertise, mits de melder hier toestemming voor geeft.

Stap 4: Handelen

- 2.3.9. Niet doen: De leidinggevende moedigt studenten en medewerkers niet aan om zwaarwegend (seksueel) wangedrag eerst zelf op te lossen. Dit geldt in elk geval voor intimidatie en seksuele intimidatie.
- 2.3.10. Niet doen: De leidinggevende draagt een gesprek tussen melder en beklagde niet aan als verplichte of gevoelsmatig verplichte optie en stuurt hier alleen op met nadrukkelijk verzoek van de melder. Mediation gebeurt alleen op nadrukkelijk verzoek van de melder.
- 2.3.11. Wel doen: Afhankelijk van de aard van een melding en uitkomst van een eventueel onderzoek handelt de leidinggevende en legt die eventueel een passende sanctie op. Aan eventuele waarschuwingen worden arbeidsrechtelijke consequenties verbonden. Het CvB biedt hierbij ondersteuning in de vorm van een integriteitswijzer wangedrag met concrete voorbeelden (zie hiervoor 7.2).
- 2.3.12. Wel doen: De leidinggevende kan kiezen voor een klein- of grootschalig professioneel geleid cultuurtraject. Dit gebeurt in elk geval indien er van meer dan één persoon signalen zijn van (seksueel) wangedrag.

3. Formele klachten

De volgende stappen worden toegevoegd aan de formele klachtenprocedure:

Stap 1: Veiligheid

- 3.1. Bij een melding over (seksueel) wangedrag zorgt het CvB (waar mogelijk in samenwerking met de leidinggevende) als eerste dat melders en andere

betrokkenen veilig zijn en zich (weer) veilig voelen. Afhankelijk van de aard van de melding kan het CvB, waar mogelijk in samenwerking met de leidinggevende, tijdelijke en preventieve veiligheidsmaatregelen inzetten. Bijvoorbeeld: een alternatieve leerweg, de beklagde (tijdelijk) geen onderwijs meer laten geven, de beklagde (tijdelijk) op een andere fysieke locatie te laten werken, of de beklagde (tijdelijk) schorsen of op non-actief zetten. Hierbij wordt het werk of studie-ritme van de klager zoveel mogelijk ontzien.

Stap 2: Zorg

- 3.2. Het CvB biedt de klager passende zorg en ondersteuning aan. Zorg is praktisch en/of financieel en houdt rekening met tijdverlies, onderbrekingen van studie of werk, mentale gezondheid en het verlies van vertrouwen in de universiteit, docenten of leidinggevendenden. Voorbeelden van zorg zijn betaald verlof voor medewerkers en studenten, uit- of afstellen van deadlines en bindend studieadvies (BSA), het aanbieden en vergoeden van gespecialiseerde therapie, begeleiding bij eventuele re-integratie, en goede informatievoorziening over de melding.
- 3.3. De directe collega's, docenten, studenten en/of medestudenten worden op de hoogte gesteld van het lopende onderzoek bij een formele klacht. In deze communicatie wordt duidelijk gemaakt dat de beklagde als onschuldig beschouwd wordt totdat het tegendeel is bewezen en wordt hen verzocht deze informatie vertrouwelijk te behandelen totdat het onderzoek is afgerond.
- 3.4. De directe collega's, docenten en/of medestudenten van de klager en de beklagde wordt passende zorg en ondersteuning aangeboden. Een voorbeeld van zorg is gespecialiseerde coaching en professioneel begeleide groeps gesprekken. Een cruciaal onderdeel van deze zorg is de communicatie.

Stap 3: Onderzoek

- 3.5. Als onderdeel van het onderzoek gaat er een algemene oproep uit naar (oud-)studenten en (oud-)medewerkers van het departement, met de vraag signalen van (seksueel) wangedrag en sociale onveiligheid te melden, mits de klager hier toestemming voor geeft. Hierbij wordt de naam van de beklagde en klager niet genoemd. Er wordt ook duidelijk gemaakt dat iedereen onschuldig is totdat het tegendeel is bewezen.
- 3.6. De UU draagt een gesprek tussen klager en beklagde niet aan als verplichte of gevoelsmatig verplichte optie en stuurt hier alleen op met nadrukkelijk verzoek van de klager. Mediation gebeurt alleen op nadrukkelijk verzoek van de melder.
- 3.7. De UU dringt er niet op aan dat de klager en beklagde in één ruimte samen moeten zitten. De mogelijkheid is er wel met nadrukkelijke toestemming van beide partijen.
- 3.8. Afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek kan het departement een professioneel geleid cultuurtraject ingaan.

4. Onafhankelijkheid en klachtencommissie

- 4.1. Onderzoek wordt altijd gedaan door een onafhankelijke klachtencommissie. Deze onafhankelijkheid wordt vastgelegd in de klachtenprocedure. Leden van de commissie hebben geen persoonlijke of professionele banden met de betrokkenen. De klachtencommissie opereert onafhankelijk van het CvB. Leden van een klachtencommissie hebben ontslagbescherming, gemodelleerd op de ontslagbescherming van medezeggenschappers. Leden van de klachtencommissie worden op een transparante en controleerbare manier aangesteld.
- 4.2. De klachtencommissie beschikt over relevante expertise. Relevante expertise houdt minstens in dat leden getraind zijn in praten met mensen met traumatische ervaringen en kennis hebben van de impact van een traumatische gebeurtenis.

- 4.3. De klachtencommissie is divers. 'Diversiteit' houdt in dat de commissie zo is samengesteld dat enige invloed door homogeniteit in bijvoorbeeld senioriteit, gender of etniciteit wordt uitgebannen.
- 4.4. Leden van de klachtencommissie krijgen voldoende tijd om zaken te beoordelen.
- 4.5. Elk lid van de klachtencommissie kan zich verschonen. Verschonen houdt in dat een lid van de commissie zich kan onttrekken aan het proces.
- 4.6. Partijen kunnen tijdens het proces de voorzitter, een lid van de klachtencommissie of de gehele klachtencommissie wraken. Verzoek tot wraking dient schriftelijk en deugdelijk gemotiveerd ter attentie van het CvB te worden ingediend. Het CvB beoordeelt het wrakingsverzoek. De indieners kunnen tegen het besluit in beroep gaan bij de ombudsfunctionaris.
- 4.7. De commissie doet aan waarheidsvinding en verklaart een klacht al dan niet gegrond. Waarheidsvinding wordt dus nooit gedaan door het CvB. Bestuurders oefenen geen invloed uit op het proces of de inhoud van het onderzoek en het oordeel.
- 4.8. Het CvB heeft bestuurlijke verantwoordelijkheid om de klachtenprocedure op het proces te controleren. Ze toetst het besluit van commissie op procedurele, nooit inhoudelijke gronden. Indien het CvB concludeert dat het proces niet juist is doorlopen wordt de procedure herhaald door een plaatsvervangende en deugdelijke commissie. Hierbij wordt geprobeerd klager en beklaagde zoveel mogelijk te ontzien, het proces kort te houden en waar mogelijk te bouwen op al beschikbare correcte informatie. Het CvB motiveert deze terugverwijzing tegenover de betrokkenen.
- 4.9. Het CvB heeft de bestuurlijke verantwoordelijkheid om te handelen naar aanleiding van het advies van de commissie, bijvoorbeeld door sancties op te leggen.
- 4.10. Met klachten over de meldprocedure, zoals over het proces, de uitkomst, de genomen acties of de vertrouwenspersoon, kunnen (oud-)studenten en (oud-)medewerkers terecht bij een onafhankelijke ombudsfunctionaris. Deze heeft de bevoegdheid een onderzoek in te stellen.
- 4.11. Het CvB overweegt zich in te zetten voor een landelijke universitaire klachtencommissie om de onafhankelijkheid en professionaliteit te bevorderen.

5. Juridische positie melder en klager

- 5.1. De UU vergoedt onafhankelijke juridische bijstand voor klagers met betrekking tot de klachtenprocedure. Dit geldt in de aanloop naar het indienen van een klacht, tijdens de klachtenprocedure zelf en tijdens de nasleep van de klachtenprocedure, onafhankelijk van of en in welke mate de klacht gegrond wordt verklaard.
- 5.2. Melders/klagers worden door de leidinggevende of vertrouwenspersoon op de hoogte gesteld van eventuele andere meldingen en klachten die zijn gemaakt over dezelfde persoon, mits die melder/klager daar toestemming voor geeft. De leidinggevende of vertrouwenspersoon biedt de gelegenheid om met elkaar in contact te komen, mits beiden daar toestemming voor geven.
- 5.3. De verjaringstermijn van wangedrag wordt verlengd naar 15 jaar. Er is expliciet geen verjaringstermijn voor seksuele intimidatie en seksueel geweld.
- 5.4. Er komt ontslagbescherming voor werknemers met een gegrond verklaarde klacht, gemodelleerd op de ontslagbescherming van medezeggenschappers. Hiermee wordt voorkomen dat medewerkers achteraf (alsnog) worden 'gestraft' voor hun handelen.
- 5.5. De UU biedt potentiële klagers een toolkit aan met hun opties en rechten, zoals die nu ontwikkeld wordt door het LNVH. Hierin wordt bijvoorbeeld duidelijk gemaakt waar je recht op hebt, hoe je je kunt voorbereiden, of je gesprekken mag opnemen, of er iemand mee mag naar een gesprek, etc.
- 5.6. Bij een vermeend strafbaar feit bespreekt de UU de strafrechtelijke opties met de melder/klager.

- 5.7. Het onderzoek wordt ook afgerond indien de betrokkenen niet meer aan de UU verbonden zijn.
- 5.8. Het CvB overweegt om een vergoeding naar klagers en beklaagden in te stellen per dag dat de termijnen zoals beschreven in de klachtenregeling worden overschreden.

6. Vrij om te spreken

- 6.1. Melders/klagers houden eigenaarschap over hun ervaring met ongewenst gedrag en zijn vrij om hun ervaring te delen. Melders/klagers worden door (medewerkers van de) universiteit niet verboden of ontmoedigd hun verhaal met mensen binnen en buiten hun departement te delen, ook tijdens het onderzoek.
- 6.2. Melders/klagers hebben het recht om het verloop van hun melding/klacht en hun ervaringen met de klachtenprocedure te bespreken met anderen en zijn vrij dit publiek te maken.

7. Transparantie en democratie

- 7.1. De consequenties van (seksueel) wangedrag zijn duidelijk en worden zichtbaar gemaakt. De UU communiceert duidelijk welke potentiële sancties er staan op wangedrag in de vorm van een integriteitswijzer met concrete voorbeelden. Het CvB maakt duidelijk wat zij bedoelt met 'zero tolerance'.¹⁵
- 7.2. De Universiteit Utrecht voert een transparant en breed gesprek waarin wordt vastgesteld a) wat passende sancties zijn, b) wat geen passende sancties zijn, c) wat voor een soort sanctie zou moeten staan op wat voor een soort wangedrag. Als onderdeel van dit gesprek wordt besproken wanneer ontslag passend is. De conclusies van dit gesprek deelt het CvB in een integriteitswijzer met concrete voorbeelden.
- 7.3. De directe collega's, docenten, studenten en/of medestudenten worden op de hoogte gesteld van de uitkomst van de formele klacht en de opgelegde sanctie, mits de klager hier toestemming voor geeft.
- 7.4. Alle meldingen en klachten, opgelegde sancties en evaluaties worden geanonimiseerd gepubliceerd in het jaarverslag van de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag of de ombudsfunctionaris. Het verslag vermeldt ook hoe vaak het CvB een besluit van de klachtencommissie heeft terugverwezen op procedurele gronden.
- 7.5. Een gegrond verklaarde klacht betreffende intimidatie of seksuele intimidatie wordt altijd genoemd in letters of recommendation. Indien de beklagde een nieuwe werkgever heeft of opleiding is begonnen voordat het onderzoek is afgerond wordt de nieuwe werkgever of opleidingsinstelling op de hoogte gebracht.

8. Personal Relationships Policy

- 8.1. De relaties tussen studenten, promovendi en hun docenten, begeleiders en leidinggevendenden is er uitsluitend een van begeleiding en beoordeling. Docenten, begeleiders en leidinggevendenden zien hun studenten, promovendi en werknemers derhalve niet als potentiële seksuele of romantische partners. (Met name maar niet gelimiteerd tot) vrouwelijke studenten en promovendi kunnen hun werk doen zonder zich zorgen te hoeven maken om dergelijke benaderingen. Dit geldt voor een directe machtsverhouding.

¹⁵ Zie de uitspraak van voormalig collegelid Annetje Ottow in DUB <https://dub.uu.nl/nl/node/218347>.

- 8.2. De UU stelt relatiebeleid op gebaseerd op de relationship policy van University College London.¹⁶ Hier staat onder andere in:
- 8.2.1. De UU verbiedt intieme relaties tussen medewerkers en studenten en promovendi indien de medewerker directe verantwoordelijkheid draagt voor het onderwijs of het welzijn van die student of promovendus. Directe verantwoordelijkheid omvat doceren, nakijken, adviseren en begeleiden. Wanneer er sprake is van een afhankelijke machtsrelatie zijn relaties niet toegestaan.
- 8.2.2. Medewerkers benaderen studenten niet op privé kanalen, zoals bijvoorbeeld sociale media, telefoon of sms over zaken die niet te maken hebben met werk of studie.
- 8.2.3. 'Grooming' valt onder wangedrag. Grooming is een gradueel proces waarin iemand zijn/haar machtspositie gebruikt om iemand te manipuleren om dingen te doen waar diegene zich niet comfortabel voelt, om diegene minder geneigd te maken wangedrag af te wijzen of te melden, en om diegene emotioneel of professioneel afhankelijk te maken. Grooming begint bijvoorbeeld met iemand het gevoel geven 'speciaal' te zijn en/of een vriendschap te ontwikkelen met iemand, en resulteert soms in seksueel misbruik en/of exploitatie.

9. Uitbreiding definities wangedrag

- 9.1. De UU ontwikkelt beleid m.b.t. academisch wangedrag, zoals bijvoorbeeld academische sabotage, waaronder valt (uit het LNVH-rapport¹⁷):
- Het onzichtbaar maken van iemands werk, ideeën en expertise;
 - Het weigeren van promotie terwijl een kandidaat geschikt en beschikbaar is, of het weigeren van cursussen, taken en functies die nodig zijn voor een promotie;
 - Het blokkeren van iemands toegang tot bepaalde ruimtes, documenten, objecten of informatie die hij/zij nodig heeft om zijn/haar werk te kunnen doen;
 - Het bestempelen van mensen als onbekwaam ten opzichte van collega's van binnen of buiten de organisatie van die persoon, in hun aanwezigheid of achter hun rug, in de vorm van roddels en (formeel) klachten;
 - Fysieke of financiële vernietiging van iemands onderzoeksproject.
- 9.2. De UU ontwikkelt beleid met betrekking tot de volgende vormen van wangedrag, zoals beschreven in het LNVH-rapport:
- Vernedering ('denigration');
 - Uitsluiting ('exclusion');
 - Problematiseren van "speciale behoeften"

¹⁶ Zie bijlage 3, of <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/personal-relationships-policy>.

¹⁷ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren. https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_"Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions".pdf

Bijlage 1. Toelichting

Sommige voorstellen worden hier uitgebreider toegelicht.

1. Weten wat er speelt

Bevoegdheden vertrouwenspersonen (1.3)

De vertrouwenspersonen ongewenst gedrag hebben behoefte aan duiding bij het registreren en handelen op meldingen en klachten. Zij vragen hoe de registratie van meldingen en klachten is geregeld, en wat zij met die informatie mogen en moeten doen.¹⁸

Privacy (1.3, 1.4, 1.7, 1.8)

Deze voorstellen omvatten het bewaren van persoonsgegevens van de studenten of medewerkers waarover de melding is gemaakt voor een bepaalde termijn. Dit roept privacy vragen op: mag de Universiteit Utrecht deze informatie op deze manier verwerken?

Volgens de AVG is het verwerken van persoonsgegevens alleen rechtmatig wanneer de verwerker hier een grondslag voor heeft. Er is niet altijd toestemming nodig om persoonsgegevens te bewaren. Wel is het belangrijk dat het verwerken van gegevens proportioneel is en voldoet aan het subsidiariteitsbeginsel (de gegevens worden op het juiste niveau verwerkt). Ook is het belangrijk dat universiteit transparant is over welke gegevens ze heeft, wat ze ermee doet en hoelang ze deze bewaart.

Wij verwachten dat onze voorstellen in lijn zijn met de AVG. De universiteit heeft een gerechtvaardigd belang bij het op deze verwerken van deze gegevens. In het geval van werknemers zijn zij verplicht psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen dan wel te beperken. Werkgevers zijn, onder meer op grond van artikel 3 Arbwet en artikel 7:611 BW, gehouden om maatregelen te treffen tegen ongewenst gedrag op de werkvloer. Jurisprudentie in soortgelijke zaken volgt deze redenering.^{19 20}

Anoniem melden (1.3, 1.5)

Een melder kan op twee niveaus anoniem zijn. Op het eerste niveau weet de vertrouwenspersoon (dan wel ombudsfunctionaris) wie de melder is, maar waarborgt die hun anonimiteit. Op het tweede niveau weet de vertrouwenspersoon (dan wel ombudsfunctionaris) zelf niet wie de melder is.

Anoniem melden brengt uitdagingen met zich mee. De *Evaluatie universitaire ombudsfunctie* stelt hierover: 'Als het niet bekend is waar de melder werkt en wat de context van de melding is, dan is het lastig om met de melding aan de slag te gaan. Daarnaast zou het de sociale veiligheid van

¹⁸ Jaarverslagen vertrouwenspersonen (Huizenga, 2020, p. 47), en gesprek vertrouwenspersonen Frank Peters en Marian Joseph.
<https://solisservices.sharepoint.com/sites/10539/URaad%20UR/Forms/AllItems.aspx?q=20%2E101&CT=1599469666414&OR=OWA%2DNT&CID=a83d5e9c%2D26fa%2De8df%2D1ffd%2De3ec98b41391&id=%2Fsites%2F10539%2FURaad%20UR%2Fraadsjaar%202019%2D2020%2FUR%20stukken%202019%2D2020%2F20%2E101%20Nota%20Jaarverslagen%20vertrouwenspersonen%2Edocx%2Epdf&parent=%2Fsites%2F10539%2FURaad%20UR&parentview=7>

¹⁹ Uitspraak Rechtbank Amsterdam 21 maart 2019
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:2166&showbutton=true> Bijbehorend artikel:
<https://www.privacy-web.nl/jurisprudentie/onderzoek-naar-wangedrag-werkneemster-niet-in-strijd-met-de-avg/>

²⁰ Uitspraak Rechtbank Amsterdam 10 oktober 2018
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:7398>
Bijbehorend artikel:
<https://www.mannaertsappels.nl/onderzoek-werkgever-naar-ongewenst-gedrag-van-werknemer-op-de-werkvloer-niet-in-strijd-met-de-avg-privacyrecht/>

medewerkers kunnen schaden als er allemaal anonieme meldingen worden gedaan, die vervolgens niet goed onderzocht kunnen worden.²¹

Anoniem melden brengt ook voordelen. Het is laagdrempeliger en geeft mensen die zich niet veilig genoeg voelen om te melden toch een optie om de misstand toch aan de kaart te stellen. De *Evaluatie universitaire ombudsfunctie* stelt hierover: 'Als medewerkers zich niet veilig voelen om intern een melding bekend te maken, dan zullen zij de misstand wellicht niet bekend maken met alle gevolgen van dien, of zij zullen zich wenden tot externen zoals een vakbondsorganisatie of de media.'²² Het biedt de universiteit soms het voordeel vroeger actie te kunnen ondernemen.²³ Anoniem melden geeft de universiteit ook meer zicht op eventuele misstanden in de organisatie, zelfs als een melding niet (direct) leidt tot een onderzoek.

Hiernaast kunnen anonieme meldingen als aanvullende informatie worden gebruikt in klachtenprocedures. De mogelijkheid tot anoniem getuigen wordt ook voorgeschreven in de Arbocatalogus Nederlandse universiteiten:²⁴

Anonieme getuige

1. Een getuige die anoniem wenst te blijven, kan een schriftelijk verzoek tot bescherming van de identiteit doen aan de commissie.
2. In het geval dat de commissie het verzoek schriftelijk en met redenen omkleed niet toestaat, kan de getuige zich te allen tijde terugtrekken.
3. Bij het horen van een anonieme getuige zijn slechts de leden van de klachtencommissie, de ambtelijk secretaris en, op verzoek van de getuige, een vertrouwenspersoon aanwezig.
4. In uitzonderlijke gevallen kan de anonieme getuigenis schriftelijk worden gedaan. De commissie heeft in dat geval de mogelijkheid schriftelijk vragen stellen.
5. Het verslag van de hoorzitting is geanonimiseerd.

Wij zien anoniem melden als cruciaal voor het waarborgen van de sociale veiligheid in de huidige academische cultuur. Het wordt keer op keer duidelijk dat slachtoffers en bystanders zich niet durven uitspreken.

Anoniem meldpunt (1.3)

Een anoniem meldpunt kan op verschillende manieren worden ingezet. Optie 1: identificerende informatie van daders wordt ook geanonimiseerd. Het meldpunt wordt gebruikt voor onderzoek. De universiteit haar organisatie kan monitoren en op deze manier inzicht kan krijgen in de sociale veiligheid. Optie 2: een meldpunt waar melders een anonieme klacht kunnen indienen over wangedrag wat kan worden toegevoegd aan een dossier.

Wij denken dat de universiteit sterker staat met optie 2. Zo kan zij bij anonieme meldingen proactief onderzoek doen als de melding daar aanleiding toe geeft. Ook kunnen anonieme meldingen zo worden meegenomen in eventueel onderzoek dat wordt gestart naar aanleiding van andere (anonieme) meldingen. Dit is belangrijk omdat anoniem melden laagdrempeliger is.

2. en 3. Informele meldingen en formele klachten

Zorg (2.3.4, 2.3.5, 3.2, 3.4)

²¹ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

²² Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

²³ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

²⁴ Arbocatalogus Good Practice #5: Klachtenregeling ongewenst gedrag, p. 7.

https://vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html

Het CvB kan overwegen een gespecialiseerde studentepsycholoog²⁵ of arbeidspsycholoog in te stellen.

Inlichten directe kring (3.3)

Het inlichten van de directe kring bij een formele klacht is nodig om zorg en ondersteuning te kunnen bieden aan die groep, en om verdere isolatie van de klager te voorkomen. Daarnaast is het nodig omdat tijdens een klachtenprocedure roddels vaak de overhand nemen. Het is zaak dat de universiteit het narratief in eigen handen neemt door duidelijk en transparant informatie te verschaffen aan de betrokkenen.

Algemene oproep (3.5)

De algemene oproep is noodzakelijk omdat (oud)medewerkers en (oud)studenten, die eerder niet naar voren hebben durven treden, nadrukkelijk in de gelegenheid worden gesteld om hun verhaal te doen. Dit is de enige manier waarop het duidelijk wordt of er sprake is van meervoudig wangedrag. Het delen van deze minimale informatie over het onderzoek is nodig om de waarheidsvinding adequaat te kunnen doen.

4. Onafhankelijkheid en de klachtencommissie

Diversiteit (4.3)

Mensen beoordelen individuen (seksueel) wangedrag anders afhankelijk van hun eigen sociale identiteit.²⁶ Mannen bestempelen bijvoorbeeld minder snel dan vrouwen (ambigue) voorvallen als (seksueel) wangedrag omdat zij zich mogelijk meer zouden identificeren met de beklagde, indien de beklagde man is, dan de klager/melder. Ook is een klachtencommissie intimiderender als er geen of weinig mensen in plaatsnemen die de sociale identiteit van de klager delen. Het is daarom belangrijk dat de klachtencommissie zo divers mogelijk is.

Landelijke klachtencommissie (4.11)

Het voordeel van een landelijke klachtencommissie is een vergrote onafhankelijkheid. Het nadeel is dat dit alleen kan werken met volledige samenwerking van de instellingen. Daarom is het belangrijk dat de instellingen zelf eigenaarschap hebben in het vormgeven van een landelijke commissie.

5. Juridische positie melder/klager

Vergoeden juridische bijstand (5.1)

De universiteit is verantwoordelijk voor een veilig studie- en werkklimaat. De klager bewijst de universiteit een dienst door een misstand te melden. Het is belangrijk dat klagers hierin worden ondersteund, en dat zij de procedure kunnen doorlopen zonder financiële nadelige gevolgen.

Verjaringstermijn (5.3)

Momenteel verjaren alle potentiële klachten na 3 jaar. Dat is erg kort. Vaak durven studenten of medewerkers niet meteen een melding te maken van wat hen is overkomen, of begrijpen zij pas veel later dat het gedrag wat zij hebben ervaren (ernstig) wangedrag is. Ook blijven mensen soms decennia aan de universiteit Utrecht werken.

Afronden onderzoek (5.7)

Het is voor de universiteit belangrijk om te weten wat er onder hun verantwoordelijkheid is gebeurd. Ook speelt het afronden van onderzoek een belangrijke rol in het afsluiten van een incident, zowel voor bystanders als voor de klager.

6. Vrij op te spreken

²⁵ Zie <https://www.counselling.cam.ac.uk/sexual-assault-and-harassment-advisor>.

²⁶ Bowes-Sperry, Lynn en O'Leary-Kelly, Anne M., 2005. To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers'. https://www.jstor.org/stable/20159120#metadata_info_tab_contents

Eigenaarschap over het verhaal is belangrijk om isolatie van de melder/klager tegen te gaan en diens welzijn te waarborgen. Ook maakt het de melder/klager minder kwetsbaar voor intimidatie en verdere misstanden in de procedure als die minder makkelijk tot zwijgen kan worden gebracht.

7. Transparantie

Sancties (7.2)

Met de integriteitswijzer bedoelen wij een toegankelijk, leesbare wijzer die inzicht geeft in hoe de Universiteit Utrecht omgaat met bepaalde casussen wangedrag. Deze geeft richting aan leidinggevendenden, en maakt de gevolgen voor wangedrag zichtbaar voor medewerkers en studenten. Zij weten zo wat zij kunnen en mogen verwachten met betrekking tot wangedrag.

Wij suggereren de volgende voorzet:

- a) Voorbeelden van sancties zijn: een formele waarschuwing met arbeidsrechtelijke consequenties, een professioneel geleid trainingstraject, afnemen hoogleraarschap, of ontslag.
- b) Dit zijn expliciet geen voorbeelden van sancties: melder en beklagde uit elkaar halen door bijvoorbeeld een alternatieve leerweg aan te bieden, beklagde (tijdelijk) geen onderwijs meer laten geven, beklagde (tijdelijk) met betaald verlof sturen, beklagde informeel aanspreken op hun gedrag, een informeel (bemiddelings)gesprek tussen melder en beklagde, beklagde de kans geven in stilte te vertrekken.

Informatievoorziening (7.3)

De directe omgeving wordt in het kader van zorg al ingelicht over de formele klacht (zie punt 3.3). Zij worden hiermee ook op de hoogte gebracht van de uitkomst.

Bijlage 2: Bronvermelding

Onderzoeken

Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

Bowes-Sperry, Lynn en O'Leary-Kelly, Anne M., 2005. To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers'. https://www.jstor.org/stable/20159120#metadata_info_tab_contents

Bull, Anna, en Rye, Rachel, 2018, p. 17. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth. https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students_the-1752-group.pdf

Mattijssen, Lucille en Kanbier, Nadine, 2020. Workplace Malpractices: Discrimination, Sexual Harassment, Breaches of the Code of Conduct. Promovendi Netwerk Nederland. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf>

Srinivasan, Amia, 2020. Sex as a Pedagogical Failure. Yale Law Journal, 129(4), 1100–1146. http://users.ox.ac.uk/~corp1468/Research_files/SrinivasanFeature_e33xnhyt.pdf

Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 6. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles. https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

The 1752 Group and McAllister Olivarius. 2020. Sector Guidance to Address Staff Sexual Misconduct in UK Higher Education. <https://1752group.com/wp-content/uploads/2020/03/the-1752-group-and-mcallister-olivarius-sector-guidance-to-address-staff-sexual-misconduct-in-uk-he-1.pdf>

TOTTA, 2019. Sociale Veiligheid van Medewerkers op Universiteiten FNV en VAWO. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onvei>

VSNU. Arbocatalogus Good Practice #5: Klachtenregeling ongewenst gedrag, p. 7.
https://vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html

Gesprekslijst

Mensen met ervaringen met (seksueel) wangedrag aan universiteiten

Vanwege de herleidbaarheid wordt niet vermeld met hoeveel personen is gepraat en aan welke universiteit zij de ervaring hebben meegemaakt. Ook worden alleen voorbeelden genoemd die vaker dan één keer zijn voorgekomen, en worden er nooit letterlijke formuleringen van slachtoffers overgenomen. Met sommige mensen zijn er gesprekken gevoerd; van anderen zijn er anonieme reacties op de enquête ontvangen.

Nederlandstalige enquête

https://survey.uu.nl/jfe/form/SV_1BuvVJ1bCB2U4cZ

Engelstalige enquête

https://survey.uu.nl/jfe/form/SV_5ito1jpNn3oskO9

Universiteit Utrecht

Frank Peters, 15 december 2020

Vertrouwenspersoon Universiteit Utrecht

Marian Joseph, 18 november 2020

Vertrouwenspersoon Universiteit Utrecht

Henk Kummeling en Leon van de Zande, 3 december 2020

Rector en Directeur Algemene Bestuursdienst Universiteit Utrecht

Monica Hoppenbrouwers en Sibe Doosje, 11 januari

Secretaris Klachtencommissie Ongewenst Gedrag Universiteit Utrecht

Eddy Bauw en Peter Schokker, 13 januari 2021

Hoogleraar Rechten Universiteit Utrecht en partner/consultant van bureau BING.

Brigitte Prieshof, 3 december 2020

Programmamanager Equality, Diversity, Inclusion

Andrea van der Weiden en Sven Hermans, 3 november 2020

Klachtencoördinatoren Geesteswetenschappen Universiteit Utrecht

Myriam Nijssen, 8 december 2020

Afdelingshoofd Juridische Zaken, opsteller klachtenprocedure

Lidwien Poorthuis, 11 december 2020

Managing director en senior-beleidsmedewerker Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren

Robbert Spaans, 14 januari 2021

Arbeidsinspecteur psychosociale arbeidsbelasting en arbeidsmarkt discriminatie Inspectie SZW

Sean Stevenson, 13 januari 2021

Beleidsmedewerker SoFoKleS en CAO Arbeidszaken.

Media

29 nieuwe meldingen over sociale veiligheid binnen filosofiefaculteit, 10 november 2020

<https://www.voxweb.nl/nieuws/29-nieuwe-meldingen-over-sociale-veiligheid-binnen-filosofiefaculteit>

Waarom er zoveel onderzoekers wegliepen bij psychologie, 16 november 2020

<https://www.advalvas.vu.nl/verhalen/waarom-er-zoveel-onderzoekers-wegliepen-bij-psychologie>

De grappen over sperma van een 'aanrakerige' docent, 12 juni 2020

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/12/de-grappen-over-sperma-van-een-aanrakerige-docent-a4002681>

De wrange afloop van een #metoo-klacht bij de UvA, 16 december 2020

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/12/16/de-wrange-afloop-van-een-metoo-klacht-bij-de-uva-a4024086>

Bij hoogleraar B. moesten de vrouwen hakken dragen, 14 mei 2019

<https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/14/bij-hoogleraar-b-moesten-de-vrouwen-hakken-dragen-a3960238>

Slachtoffer seksueel geweld protesteert: 'Hij moet geschorst worden'

<https://www.ad.nl/rotterdam/slachtoffer-seksueel-geweld-protesteert-hij-moet-geschorst-worden~afc524dc/>

Gedwongen vertrek UU-hoogleraar; forse kritiek op afhandeling

klachten

<https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/gedwongen-vertrek-uu-hoogleraar-forse-kritiek-op-afhandeling-klachten-door-universiteit>

Hoe een kunstenaar carrière maakt onder aanhoudende beschuldigingen van aanranding en verkrachting

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/10/30/hoe-een-kunstenaar-carriere-maakt-onder-aanhoudende-beschuldigingen-van-aanranding-en-verkrachting-a4018047>

Bijlage 3: UCL's Personal Relationships Policy

1. Scope and Purpose of the Policy

1.1 The policy sets out the expectations and obligations of UCL employees and workers, honorary staff, emeritus staff and joint appointees (together "staff"), with respect to personal relationships between students and staff and between colleagues, regardless of sexual orientation and identity.

1.2 UCL academic, research and professional services staff, postgraduate teaching assistants, and student mentors are in a position of trust. It is important that they demonstrate exemplary behaviour. Someone else might misinterpret their actions, no matter how well intentioned. They should always give due consideration as to what is an appropriate environment and what is appropriate conduct in relation to the activities they are undertaking.

1.3 UCL recognises that socialising on a friendship basis between colleagues and staff and students is often a positive aspect of being an active member of the University community, however the nature of staff/student and staff/staff relationships imposes particular responsibilities and duties on staff. This policy is intended to ensure that appropriate safeguards and processes are in place to prevent abuses of power and sexual misconduct.

1.4 This policy seeks to protect students and staff from allegations of actual or perceived conflicts of interest, and to limit circumstances where a position of power may be abused. In doing so it seeks to ensure a positive and supportive working environment where all are treated fairly.

1.5 This policy prohibits intimate relationships with staff or students who are under the age of 18 or who are an adult at risk.

1.6 This policy prohibits close personal or intimate relationships between staff and students where there is direct supervision.

1.7 Where a close personal or intimate relationship exists between a staff member and student with no direct supervision, or between members of staff where the relationship may give rise to real or perceived conflict of interest, breach of trust or confidentiality, there must be a clear declaration of the relationship, see [section 8](#).

1.8 This policy applies to close personal or intimate relationships which are formed after the implementation date of this policy. Any existing or previous relationships are referred to in [Section 9](#).

2. Introduction

2.1 There is potential for abuse or the perception of abuse in any intimate relationships between individuals in inherently unequal positions where one individual is expected to discharge their teaching or supervisory responsibility for the other, whether or not they are paid for their services (e.g. including honorary staff and emeriti). At UCL, such positions include, but are not limited to, a teacher or supervisor and their student, a manager and staff member they manage, mid-senior staff and junior staff (including senior academic and junior academic) in the same department, mentor and mentee, advisor and advisee, principal investigator and postdoctoral scholar or research assistant in their research group, or student living or support managers, and students.

2.2 Due to the potential for conflict of interest, exploitation, favouritism or bias, such relationships may undermine the integrity of the supervision or evaluation provided, or may have adverse effects on the working and learning environment for those directly involved, as well as for the broader team and departmental culture.

2.3 Relationships in which one party is in a position to evaluate the work or influence the career of the other, may also provide grounds for complaint by third parties when that relationship gives undue access or advantage, restricts opportunities, or simply creates a perception of these problems.

3. Definitions

3.1 Abuse of power

Abuse of power is where someone uses their position of power or authority in an unacceptable manner. Abuse of power can take various forms and may include, but is not limited to, grooming, manipulation, coercion, putting pressure on others to engage in conduct they do not feel comfortable with.

3.2 Adult at risk

An adult at risk is someone over the age of 18 who receives or may need community care services by reason of disability or illness and as a result of those needs is unable to protect himself or herself against significant harm or exploitation. This can relate to physical, mental or psychological wellbeing or the potential to be drawn into sexual or criminal exploitation and activity.

3.3 Close personal relationships

A close personal relationship is a relative or close family friend, or a relationship where there is financial dependence.

3.4 Consent to an intimate relationship

Consent is agreeing by choice and having the freedom and capacity to make that choice. The person seeking consent should always take steps to ensure that consent is freely given, that it is informed and recognises that it can be withdrawn at any time.

3.5 Freedom to consent: a person is free to make a choice if nothing negative would happen to them if they said no. For example, a person is not free to choose if:

- they are being threatened with violence (by the perpetrator and/or by someone else);
- they are being threatened with humiliation
- they believe that the continuation or assessment of their studies, or progression or advancement of their career, will be at risk, if they refused;
- they are being blackmailed;
- there is a significant power imbalance and the party without power feels pressured to continue in the relationship against their will.

3.6 Capacity to consent: Capacity is about whether someone is physically and/or mentally able to make a choice and to understand the consequences of that choice. For example, a person does not have the capacity to give consent if they are asleep or unconscious. A person's capacity to consent may be inhibited by the influence of drugs or alcohol or the presence of a cognitive or learning difficulty, or mental health condition.

3.7 Grooming: Grooming can be defined as a gradual process that someone in a position of power uses to manipulate someone to do things they may not be comfortable with and to make them less likely to reject or report abusive behaviour. Grooming will initially start as befriending someone and making them feel special and may result in sexual abuse and/or exploitation.

3.8 Intimate relationships: An intimate relationship is a consensual romantic or sexual relationship which goes beyond the bounds of a platonic or working relationship. An intimate relationship could be brief, and includes a one-off occurrence.

3.9 Position of Trust: Any staff member working closely with children, young people or adults at risk, is in a position of trust.

4. Relationships with Students or Staff under the age of 18 or who are an "adult at risk"

4.1 Members of staff must not be in, or enter into, a close personal or intimate relationship with a student or staff member under the age of 18, or an [adult known or suspected to be at risk](#), for whom they have any responsibility for, or involvement in, that person's academic studies and/or personal welfare.

4.2 Staff must not engage in sexual behaviour with someone with whom they are in a position of trust. Whilst a young person can consent to sexual activity once they reach the age of 16, the Sexual Offences Act (2003) makes it a criminal offence for a person to engage in sexual activity of any kind with a person under the age of 18, where the adult is in a position of trust.

4.3 Anyone suspecting a member of staff of acting inappropriately towards a student or staff member under the age of 18 or an adult at risk should refer to the [Safeguarding of Children and Adults at Risk Policy](#) and contact the Designated Safeguarding Officer, who may contact the local authority designated officer and/or the police.

5. Relationships between Staff and Students

5.1 UCL prohibits close personal and intimate relationships between staff and students where the staff member has a direct responsibility for, or involvement in that student's academic studies and/or personal welfare. PhD students who are employed temporarily or permanently as staff (including as demonstrators) are included as staffing.

5.2 Direct responsibility includes direct management, direct supervision, assessing students' work, welfare or pastoral roles.

5.3 Staff have an obligation to declare an intimate or close personal relationship with any other student, for whom they do not have direct supervision, (whether new or existing), to enable UCL to assess whether any potential or actual conflict of interest exists. Please refer to [section 8](#).

5.4 Once declared, a conflict of interest management plan will be made. This is detailed in [section 8](#).

5.5 In order to maintain appropriate relationships with students, and to help reduce the risk of sexual misconduct, abuse of power or conflict of interest, staff should:

- maintain an appropriate physical and emotional distance from students and perform their University duties in the best interests of the University without favour towards any individual student over another student;

- avoid creating special friendships with students as this may be seen as grooming.
- use a University email account, University telephone, University software and applications and internet access for communications with students where possible, avoiding personal messaging (such as through Messenger or Twitter);
- set an example by writing and communicating with students in a professional and business style. Any email sent to a student or a colleague about a student may be disclosed to the student or their legal representative, for example under data protection law;
- Staff should give careful consideration before giving their personal mobile phone number to a student. Sometimes it may be unavoidable, for example when they are arranging and taking part in conferences or organising field trips. UCL communication channels such as UCL email or Microsoft Teams could be used as an alternative, but may not always be practicable. Staff are encouraged to use their work telephone numbers which may be diverted to the staff member's personal mobile;
- adhere to the same guidelines, where logistically possible, when participating in fieldwork with a student, attending conferences and any other University activities whilst away from the usual workplace.

5.6 Where staff have a primary role of providing supervision, teaching, or pastoral care to students (including personal tutors), staff should:

- where possible, ensure that meetings and discussions occur on campus or other University-approved premises. Where not possible, ensure the meeting occurs in a public venue, such as a library or a café.
- refer students with support needs to a relevant University support service and limit your role in providing personal support to a student where this is not part of your employment duties;
- refrain from contacting students outside of reasonable working hours;
- not seek personal information from a student except as relevant to a University process (e.g. medical information for special consideration, or personal circumstances information as part of an academic progress process).

5.7 Guidance on unacceptable behaviour towards students:

Please note that the below is not an exhaustive list of examples:

- Physical touching, that could be construed as sexualised (e.g. touches of the shoulder or squeezes of the leg), or comments or questions of a sexual nature (whether verbally or electronically).
- Paying undue special attention to a particular student which may be seen as grooming
- Accepting gifts from a student, unless it is following final assessment completion and deemed to be a minor token of thanks in accordance with the [UCL gift policy](#).
- Inviting an individual student to your private home or room without others present, or visiting their home or room, including while at conferences, overseas trips, or on placement.
- Asking a student to care for your child, or to house sit whilst on holidays, or perform any other personal services or work-related duties when not formally employed or engaged by UCL to do so.

6. Relationships between members of staff

6.1 Relationships between members of staff are not prohibited. However, in order to prevent potential abuse of power or perceived or real conflict of interest, staff must declare close personal or intimate relationships in either of the following situations:

- Where a relationship begins that may give rise to a real or perceived conflict of interest, exploitation, favouritism or bias
- Where a relationship already exists and a new situation arises that may give rise to a real or perceived conflict of interest, exploitation, favouritism or bias. For example, two staff members in a relationship who work in different departments who now work in the same department. (Please refer to [section 8](#) for the disclosure process).

6.2 Where staff are in an intimate or close personal relationship, consideration will be given on how to prevent conflict of interest, breach of confidentiality or unfair advantage gained (or perceived to be gained) from the overlap of a personal and professional relationship. This may include finding alternative line management arrangements.

6.3 The line manager will only inform other relevant members of staff about the relationship (e.g. in order to explain a change in management arrangements), if the individuals concerned agree.

6.4 Staff are reminded of possible power imbalances within intimate and close personal relationships. Relationships between employees in which one has direct or indirect authority over another are strongly discouraged.

6.5 In order to maintain appropriate relationships with colleagues/peers, and help reduce the risk of abuse of power or conflict of interest, staff should:

- maintain an appropriate physical and emotional distance from other staff while working;
- perform your University duties in the best interests of the University without favour towards any individual staff member over another;
- avoid paying undue special attention to a particular member of staff which may be seen as grooming
- where possible staff should use their University email account, telephone (including Microsoft Teams) and internet access for work-related communications with staff and maintain professional communications;
- be aware that any email sent to a staff member about a colleague may be disclosed to them or their advocate under the General Data Protection Regulations. All emails and work-related instant messages should be written in a professional manner;
- establish boundaries between professional and non-professional communication with colleagues;
- adhere to the same guidelines, where logistically possible, when you and the staff member are participating in fieldwork, conferences and other University activities away from your usual workplace;
- where possible, ensure that meetings and discussions about University matters occur on campus or other appropriate premises.
- refer colleagues with support needs to a relevant University support service, such as occupational health or our employee assistance programme and be mindful to limit your role in providing personal support to a staff member where this is not part of your employment duties.

6.6 Where an intimate relationship ends it is expected that all parties will continue to conduct themselves in a professional manner in the University and avoid personal disputes which impact on the working environment or other colleagues and students. It may also be appropriate for some of the actions, put in place by the University during the relationship, to continue for a period of time following the end of the relationship. The staff members involved will be consulted and required to comply with reasonable actions.

7. Inappropriate conduct by students and staff members

7.1 Unprofessional or inappropriate conduct towards a student or staff member is not acceptable. This may breach the Prevention of Bullying, Harassment and Sexual Misconduct Policy, the [Staff Disciplinary Policy](#), UCL (Council) Regulations and other University policies and procedures.

7.2 A student or staff member should seek advice immediately if they feel they have been subject to unprofessional or inappropriate conduct from a student or colleague, by speaking to their personal tutor or line manager, the Head of Department, Faculty Dean, or their [Human Resources Business Partner](#) to ensure appropriate support is provided.

8. Declaration of intimate or close personal relationships

8.1 All declarations are to be made as soon as reasonably practicable and always within one month.

8.2 As the declaration contains sensitive personal data it will be stored securely and managed in compliance with data protection legislation. Such declarations will be treated respectfully, sensitively and confidentially, and the wishes of both parties respected as far as is possible. This includes same-sex relationships where the parties may not be "out" publicly.

8.3 Staff who are unsure whether they have a close personal or intimate relationship with a student or staff member, should seek advice from their line manager, Head of Department or their [HR Business Partner](#). Staff are particularly encouraged to seek advice if the other party expressly does not wish the relationship to be reported.

8.4 Students who are unsure whether they have a close personal or intimate relationship with a staff member should seek advice from their personal tutor, head of department, or [Student Support and Wellbeing Team](#).

8.5 Staff and students must complete the [Personal Relationship Declaration Form at Appendix 1](#). This form should be completed even if the relationship was previously declared on a job or course application form.

- Step 1 – Staff should submit the form to their [HR Business Partner](#); who may need to discuss the details with the staff member or with the Line Manager or Head of Department. Students should submit the form to their Head of Department who may need to discuss the details with the students or with the staff member's Line Manager, HR Business Partner, or Head of Department (where the relationship is between a student and staff member).
- Step 2 – The [HR Business Partner](#)/Head of Department will review the form and where appropriate and necessary, will consult the parties and the Line Manager/ Head of Department on what actions, if any, are required to remove any potential conflict. The actions will be documented on the form and copies provided to the relevant parties. The [HR Business Partner](#) will store the form securely on the member(s) of staff's central HR file;

- Step 3 – Any unresolved matter may be referred to the relevant Dean/Chief Operating Officer (or more senior depending on the circumstances).

8.6 In placing measures to manage any conflict of interest, the Dean/Director may consider the following:

- any known vulnerability of the student or staff member;
- the student's or colleague's personal circumstances at the time;
- whether there is a supervision or teaching arrangement in place at the time;
- the circumstances of the student when the close personal relationship commenced or was initiated (for example, if the personal relationship existed prior to the staff/student relationship);
- any special family, kinship and elder relationships;
- the nature of the two individuals' contact in study, research or employment;
- the potential for the staff member to influence the academic progress and outcomes or career progression of the student or colleague; and
- the extent of the power imbalance between the two individuals.

8.7 Both the staff member and student or colleague will be notified of the conflict of interest management measures put in place.

9. Existing or previous relationships (this paragraph to be removed after the two month transition period)

9.1 This section applies to relationships which are in existence at the time this policy is published and to relationships which have occurred within the past two years of the policy being published.

9.2 Members of staff must, within 2 months of this policy being published, declare any existing and/or previous (within the past two years) close personal or intimate relationships with students, in confidence to their HR Business Partner.

9.3 Members of staff must, within 2 months of this policy being published, declare any existing and/or previous (within the past two years) close personal or intimate relationships with colleagues, to their HR Business Partner, where there has been line management responsibility, or where there could be a potential conflict of interest.

10. Breach of Policy

10.1 An intimate relationship between a staff member and student with direct supervision is a breach of this policy and will be investigated under the disciplinary procedure.

10.2 Failure to disclose a close personal or intimate relationship with a student, or with a colleague where there is a real or perceived conflict of interest, breach of trust or confidentiality, may be investigated under the disciplinary procedure.

University Council memorandum

UR number	DMS number
	-

On : Executive Board

From : Lijst VUUR, PvdUS, DVS, UUinActie, UPP en Lijst Zetel UMC Utrecht

Drafter : Tom Buster, Loes van der Woerd

Topic : Reporting and complaining of inappropriate behaviour

Status :

Treatment in : FPI UR with Executive Board

Core of the content

The first half of the memorandum describes findings on the current situation regarding social safety and undesirable behaviour at universities. The findings are based on interviews conducted, published studies and on a survey among current and former employees and former students.

The second half of the memorandum contains proposals to the Executive Board on how they can improve the complaints procedure.

Examples are, hiring an officer specifically for social safety, a protocol for managers (so that reports are also stored centrally and there is better insight into what is going on) and proposals on how the procedure can be more transparent. Another important addition is the proposal to include care during and after a procedure in protocol.

Some proposals are explained in Appendix 1.

Request to the Executive Board

We ask the Executive Board to adopt as many suggestions as possible from the memorandum and to take a critical look at the current policy on undesirable behaviour, social safety and the missing protocols that should make undesirable behaviour more visible. We also ask for each unadopted proposal an explanation as to why the Executive Board does not adopt it.

Advisory Memorandum Reporting (Sexual) Misconduct Utrecht University

Preface

This memorandum has been drawn up by the self-appointed taskforce undesirable behaviour, a group of students and alumni with an affinity to this topic. The taskforce consists of Loes van der Woerdt (UR), Tom Buster (UR), Sabrina van den Brink (FR GW), Rivka Bruins (FR GW), Veronique Stokkers (FR FSW), Wieke Holwerda (FR FSW), Sam Langelaan (FR GW), Cas van de Laar (student), Mariet de Boer (alumnus), and Robin Wisse (alumnus).

The memorandum contains proposals for policy change with regard to signals, informal reports and formal complaints of (sexual) misconduct. This memorandum thus focuses on the internal reporting and complaints procedure of Utrecht University (UU). The memorandum does not make any proposals about culture change, awareness, accessibility and familiarity with the reporting procedure. The drafters do see this as necessary for a safe study and work environment and call on the Executive Board (EB) to draw up a separate policy on this.

This memorandum is based on scientific research, interviews with reporters and complainants, a survey conducted among (former) students and (former) university employees, journalistic reportings, discussions with policy officers at Utrecht University, and interviews with employees of SoFoKles, the *Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren* and the labour inspectorate.¹

We would like to emphasize in advance that every defendant has the right to a fair investigation and a fair trial. This includes, for example, the right to know what complaint has been made against them, being given time to prepare a defence, the right to see and contest the evidence and to provide evidence for themselves, to be present or represented to attend a 'hearing', to hear the decisions and to appeal. This is uncontroversial, and we are not proposing to tamper with these fundamental rights.

Some of the proposals discussed in this memorandum are already being implemented at this time. However, it is the case that the memorandum requests that the obligation to do so be formally recorded or explicitly described.

The bill contains the following elements:

- Terminology
- Problem sketch and abuses
- Proposals
- Attachment 1: an explanation of the proposals
- Appendix 2: source reference
- Attachment 3: UCL's Relationships policy

Terminology

Notify:	Reporting (signs of) misconduct to a senior employee or person in a managerial position. Person who reports (the signs of) (sexual) misconduct to a senior employee or a person in a managerial position.
Complain:	The official submission of an official complaint to the EB. Person who is in the process of submitting an official complaint to the EB or who has already completed this process.
Defendant:	Person about whom the complainant has submitted an official complaint to the EB, or a reporter has made an informal report about.
Bystander:	Someone who suspects or has knowledge of (sexual) misconduct, often in the direct study or work environment.

¹ Zie bijlage 2 voor de bronvermelding en volledige gesprekslijst.

Problem sketch

The university is not a safe place for many students, PhD students and employees. According to research by the Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) and Trade Union for Science (VAWO), 40% of university employees experience some form of intimidation. According to the Promovendi Netwerk Nederland (PNN), 20% of PhD students experience undesirable behaviour. Foreign research suggests that 21% of college students experience sexual harassment. In addition, more and more stories about (sexual) misconduct at universities appear in the media.^{2,3,4,5}

(Sexual) misconduct can have far-reaching academic, emotional and financial consequences for victims and bystanders. Academic consequences include loss of access to education and guidance; difficulty getting references; loss of access to (physical) areas that are unsafe due to the presence of the perpetrator, such as workplaces and network places; feeling unsafe at the university; loss of time; have to change thesis topic, department, research field or sub-discipline; leaving the study program, doctoral program or academic career; holes in the CV; inability to do your job properly due to triggers; worse grades and overall results; loss of confidence that makes it impossible to write, publish or take courses; and loss of networks and the ability to network. Financial consequences include loss of income, legal costs and costs for specialist health care.⁶

The emotional consequences of (sexual) misconduct are difficult to summarize. Many victims experience fear, anger and a feeling of powerlessness. In a British study by The 1752 Group, victims and bystanders of 'student-staff' report sexual misconduct with panic attacks, self-harm, bulimia and insomnia. Victims developed mental health problems, such as depression, anxiety, suicidality and PTSD. These problems arose both from the misconduct and from the handling of the report or complaint. Our conversations with reporters and complainants also revealed a lasting feeling of insecurity and a loss of trust in the university.⁷

Current failures

In the research report Harassment in Dutch Academia, the Landelijk Network of Vrouwelijke hoogleraren (LNVH) states that (sexual) misconduct can easily arise and is not or hardly tackled. The report identifies four mechanisms that facilitate and promote misconduct: 1) the highly hierarchical character of the university, 2) the highly competitive and individualistic culture, 3) inadequate response to cases of harassment, and 4) the silencing - whether or not forced - of the victims. 3) and 4) will be briefly explained.⁸

Inadequate response

Informal reporting of (sexual) misconduct does not in all cases lead to an adequate approach to misconduct.

² TOTTA, 2019. Sociale Veiligheid van Medewerkers op Universiteiten FNV en VAWO. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helpt-universiteitspersoneel-ervaat-sociaal-onveilig>

³ Mattijssen, Lucille en Kanbier, Nadine, 2020. Workplace Malpractices: Discrimination, Sexual Harassment, Breaches of the Code of Conduct. Promovendi Netwerk Nederland. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf>

⁴ Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

⁵ Zie bijlage 2, media.

⁶ Srinivasan, Amia, 2020. Sex as a Pedagogical Failure. Yale Law Journal, 129(4), 1100–1146. http://users.ox.ac.uk/~corp1468/Research_files/SrinivasanFeature_e33xnhyt.pdf

Bull, Anna, en Rye, Rachel, 2018, p. 17. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

<https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students-the-1752-group.pdf>

⁷ Bull, Anna, and Rye, Rachel, 2018, p. 19. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

<https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students-the-1752-group.pdf>

⁸ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_"Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions".pdf

In the LNVH investigation, only one of the 53 participants was adequately tackled the misconduct after the report. One third of the participants received an understanding response, but no solution. Two thirds of the participants received no understanding response and no resolution. The research shows that reporting persons are often not taken seriously, are not believed and are labeled as 'troublemakers' by managers and colleagues. When reporting sexual harassment, reporters are told that they have not made it clear that they do not want to, that they are exaggerating and that they should also think about the defendant. Many reporters are told they are overreacting. If the reporter does receive an understanding response, the manager often places the responsibility for a solution with the reporter. In that case, no action will be taken.

This picture is corroborated by our conversations with reporters, the survey conducted during this investigation, media reports and The 1752 Group's British research report *Silencing Students*. Managers, directors and committees of inquiry do not take reports of misconduct seriously and often make the wrong decision. For example, they place the blame on the reporter, or (partially) protect the perpetrator at the expense of the victim. Reporters have to work incredibly hard to bring up the misconduct and to force action. Too often, almost nothing happens with informal reports and signals.⁹

Culture of silence

There is a problematic culture of silence at the university. This makes reporters vulnerable to manipulation, intimidation and isolation. We will briefly discuss these four terms and the status quo at Dutch universities on the basis of the LNVH investigation, our conversations with reporters and complainants and our own survey.

- Culture of silence: It is made clear to almost all reporters and bystanders that they should not talk about the misconduct. For example, discretion or emphasis is placed on the interests of the defendant and the importance of the organization and your duties in this as part of the university. This makes reporters vulnerable to further abuses and to manipulation, intimidation and isolation as described below.
- Manipulation: Reporters are often talked into not to take any further action. The misconduct is often justified by supervisors and administrators or the blame is placed on the reporter (see 'inadequate response').
- Intimidation: Some reporters of misconduct are intimidated as soon as they report the misconduct. For example, they are threatened to lose their jobs if they cause even more 'hassle' or file a complaint. This is often followed by steps to get someone fired. Some reporters have signed a contract with the university in which they promise not to discuss the misconduct.¹⁰
- Isolation: Due to the culture of silence and the associated lack of transparency, reporting persons become isolated. Complainants are structurally not kept informed of developments and have to hear a lot through the corridors. They often sit at home to avoid the accused and are not allowed or dare not to tell direct colleagues and fellow students why. This exacerbates the emotional and academic impact of the misconduct.

Due to the university's behaviour described above, almost no reporter dares to speak (publicly) about the misconduct or wrongdoing in the reporting procedure. Many people who do talk are afraid that the university will find out that they have spoken. People who have not themselves been involved in a case of (sexual) misconduct do not want to be publicly associated with the movement

⁹ Bull, Anna, and Rye, Rachel, 2018. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group/University of Portsmouth.

https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students_the-1752-group.pdf

¹⁰ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_'Isquo_Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions_rsquo_.pdf

aspiring a better approach. Often because they are afraid of having a smaller chance of a position at the university. Partly because of this, all information received from victims has been processed untraceably.

Further abuses

Stories of reporters and complainants and the aforementioned reports show that there are further abuses: lack of transparency and democracy, lack of care and aftercare and lack of independence. The abuses each appear from more than one source, which gives every reason to assume that they are structural. The abuses are briefly explained here.

Lack of transparency and democracy

As described, the culture of silence makes victims vulnerable to manipulation, intimidation and isolation. The lack of transparent communication also causes other wrongs:

- Partly due to the culture of silence, the university has insufficient insight into (sexual) misconduct in its own organization, particularly its structural character.¹¹
- The lack of transparency prevents a thorough investigation of complaints and reports. For example, it does not actively search for others who may also have been victims of the same person. Nor is there a broader look at whether there is a culture problem that made the misconduct possible.
- Reports of (serious) misconduct can have a major impact on the work and mental health of students and employees in the immediate vicinity of the misconduct. For example, because their (fellow) student, colleague or teacher suddenly disappears without explanation, or because they hear stories of social insecurity in their immediate work and learning environment. The lack of information and the feeling of being silenced makes these problems worse, and makes discussing and addressing them impossible.
- Due to the lack of transparency, the consequences of misconduct in the university community are invisible and unclear. People get the impression that misconduct goes unpunished, even when officially reported.
- The lack of transparency leads to a lack of conversation, while an open dialogue within departments is necessary for a safe work and study environment and cultural change.
- Students and staff, in particular victims and employee representatives, lack the necessary transparency to monitor and improve the procedure. The only way to have influence is through media scandals.
- The lack of transparency is sometimes used by administrators to strengthen the culture of silence. Directors sometimes publicly communicate something different from what they communicate to the complainant. For example, they cite the complainant's privacy as a reason for not informing anyone about the misconduct, while the complainant indicates that they do want to talk about it.

Lack of care and aftercare

In the complaints process, too little attention is paid to the well-being of those involved.

The complaints process is experienced as very intimidating. This has far-reaching consequences for the mental health of reporters and complainants and for their further career at the university. Too little attention is paid to the person behind legal terms such as 'complainant' and insufficient attention is paid to the impact that the procedure has on the mental state of reporting and complainants and their (fellow) students and colleagues. The procedure often takes longer than it should. There is poor communication to complainants; they often need to hear information about their own case through the corridors. Many reporters and complainants indicate that they may find the reporting and complaints process more emotionally draining than the misconduct itself. Reporters and complainants are also afraid of legal and academic consequences. Many complainants are forced to seek legal assistance at their own expense during the complaints procedure.

¹¹ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 6. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

At the same time, there is a complete lack of control over care and aftercare in the current complaints procedure and in informal reports. Nobody is responsible for this, while the emotional, work-related and academic impact is immense. This applies to the reporters and complainants, but also to the accused and bystanders.

Lack of Independence

The current complaints procedure is not sufficiently independent.

- The Complaints Committee's task is to find out the truth and to decide on the basis of an investigation whether a complaint is well-founded or unfounded. Under the current procedure, however, the EB must check the content of this opinion and may adjust it. The EB therefore has the final say on whether a complaint is declared well-founded or unfounded. In practice, it sometimes also gives a different opinion than the committee. This while the EB itself does not have the same expertise as the Committee and has strong conflicting interests, such as reputation damage and fear of legal action from the accused.
- In addition, the independence of the complaints committee is not formally guaranteed, and the complaints committee indicates that it must listen to the EB. The appointment process of the complaints committee is also not transparent or democratic: committee members now propose replacement themselves. Currently there is no possibility to apply for the complaints committee.
- Administrators sometimes give the accused more opportunities to tell their story and more information than the complainant.

Lack of expertise and support for managers

The inadequate response (see 'inadequate response') of managers is partly due to a lack of resources and expertise. Managers are not properly prepared by the university for their social safety responsibilities. It is not clear what is expected of them and how they should fulfil their role as responsible for social safety. This makes it difficult for reporters / complainants and bystanders to address managers about their responsibilities. There is also no support for reports, such as a step-by-step plan, an integrity guide with concrete cases or a contact person where they can ask questions. In addition, managers often (incorrectly) indicate that, in addition to an informal conversation, they have few resources to tackle misconduct within their department. They think they can do nothing without a formal complaint.

Proposals¹²

A safe and healthy working environment requires the organization to learn. In order to guarantee this healthy and safe working environment and to tackle misconduct within UU, this memorandum proposes the following adjustments to the reporting and complaints procedure for (sexual) misconduct in the short term:

1. Knowing what's going on

In order to tackle (sexual) misconduct, the university must first have insight into it and develop expertise about what's going on surrounding this subject.

- 1.1. UU hires a policy officer with the social security portfolio. It acts as a point of contact for employee participation and collects and creates expertise on, for example, the reporting and complaints procedure and its accessibility and culture change.
- 1.2. An annual monitor examines the experiences of students and staff (academic and support staff) with (sexual) misconduct - preferably at a national level in the context of VSNU (Association of Universities) and VH (Association of Universities of Applied Sciences).¹³
- 1.3. Transgressive behaviour can be easily reported online to a confidential advisor for undesirable behaviour. Students or employees who do not (yet) want to file an official complaint can also go here. The counsellor adds the report to a file. The reporter will be informed of a new report or complaint about the same person, provided the reporter has given permission for this. They can then consider submitting an official complaint. The counsellor may put reporters in contact with each other, provided that both consent to this.
- 1.4. transgressive behaviour can be reported easily and anonymously via an online tool. The counsellor adds the report to a file.¹⁴
- 1.5. Anonymous reports and bystander reports are included in the investigation and truth-finding of the complaints committee or ombudsman function.
- 1.6. The confidential counsellor or ombuds officer may initiate an investigation into a file on his own initiative. This also applies to files with anonymous or bystander reports.
- 1.7. Reporting informal reports at departmental and faculty level and the measures taken to the confidential advisor for undesirable behaviour will be mandatory, provided the reporter gives permission. The confidential advisor for undesirable behaviour records these reports centrally. (See 2.2)
- 1.8. Files are not destroyed as long as the person is still employed at UU and are kept for 2 years after departure. After 2 years, any file that has been created during an investigation may be cleaned up. Justified complaints and administrative actions must be retained.
- 1.9. All completed complaints are independently evaluated (possibly by an ombudsperson), which in any case examines the experience of those involved with the complaints procedure. It is also evaluated whether the UU has adhered to its protocol, such as informing the complainants and completing the complaints procedure on time. This takes into account the anonymity and possible traceability of those involved. The evaluation is published annually in a report.

2. Signals and notifications at a decentralized level

¹² Naast de genoemde bronnen baseren wij ons op het volgende onderzoek:

The 1752 Group and McAllister Olivarius. 2020. Sector Guidance to Address Staff Sexual Misconduct in UK Higher Education. <https://1752group.com/wp-content/uploads/2020/03/the-1752-group-and-mcallister-olivarius-sector-guidance-to-address-staff-sexual-misconduct-in-uk-he-1.pdf>

¹³ Zie bijvoorbeeld de Australische landelijke survey:

Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual>

¹⁴ Zie bijvoorbeeld <https://report-support.ucl.ac.uk/report/anonymous>.

Informal reports are currently not being handled properly. One solution to this is formalizing this informal process and making it clear what should happen in the event of an informal report. There are also disadvantages to formalization: there is less flexibility, and the process becomes tougher and less accessible. A middle way would be best. The EB clarifies its expectations from managers when reporting (sexual) misconduct and provides them with the expertise and tools they need to do so. Managers leave room for customization.

- 2.1. UU expects its employees to be 'active bystanders'; not looking away. This means that employees are expected to report (signs of) misconduct to a manager or counselor. Being an 'active bystander' means that employees, especially managers, do not contribute to the culture of silence. In the event of gross negligence, an employee will receive a warning with consequences in their employment, or the employee will be fired.
- 2.2. Managers are obliged to register every report centrally with the confidential, provided that the reporter gives permission. (See 1.7)
- 2.3. Managers are required to take action on reports and signals of misconduct, provided the reporter gives permission. This also applies to anonymous reports and reports from whistleblowers and bystanders. The initiative and responsibility for steps that improve social safety lies with them, not with the reporter. If it appears that a manager has been negligent, the EB can institute consequences in their employment.

As a guide, the EB provides an elaboration of the following step-by-step plan:

Step 0: Preparation

- 2.3.1. All managers receive conversation training on how to deal with reports of (sexual) misconduct. As part of the training, we talk about what not to do in a conversation in which someone shares information (such as blaming the victim, disbelieving, defending someone, or playing down) and what to do (such as listening, asking neutral questions). The training is developed and delivered by experts.
- 2.3.2. The content of this training is also available online, so that managers can check this at any time.

Step 1: Safety

- 2.3.3. When reporting (sexual) misconduct, the manager is first to ensure that the reporting persons and bystanders are safe and feel safe (again). Depending on the nature of the report, the supervisor can implement temporary and preventive security measures. For example: an alternative learning pathway, having the accused (temporarily) stop teaching, have the accused work (temporarily) at a different physical location, or (temporarily) suspend the accused person. The work or study rhythm of the reporter is spared as much as possible.

Step 2: Care

- 2.3.4. The manager offers the reporter appropriate care and support. Care is practical and / or financial, and takes into account loss of time, interruptions from study or work, mental health, and the loss of trust in the university, teachers or managers. Examples of care are paid leave for employees and students, postponing or adjusting deadlines and binding study advice (BSA), offering and reimbursing specialized therapy, guidance with possible reintegration and good information about the report.
- 2.3.5. The supervisor can offer the colleagues and / or fellow students of the reporting person and the accused person appropriate care and support. This

happens in any case when the accused has been suspended. An example of care is specialized coaching and professionally supervised group discussions.

Step 3: Research

- 2.3.6. Sometimes no in-depth research is required. For example, the reporter and the accused agree on the facts. Or the reporter explicitly asks for mediation as a first step. Or the nature of the report is such that a formal warning appears to be appropriate action. The manager can then immediately switch to action.
- 2.3.7. Sometimes, however, the matter is more complex. In this case, the supervisor will guide the reporter in starting a complaints procedure, if the reporter so wishes. This effectively turns the informal report into a formal complaint. The EB thus becomes responsible for follow-up steps, as well as for the safety and care of the complainant.
- 2.3.8. Following an informal report, the manager has the authority to have a broader investigation into social safety within the study program, department or faculty carried out by an independent, diverse committee with relevant expertise, provided that the reporter gives permission for this.

Step 4: To act

- 2.3.9. Do not: The manager does not encourage students and staff to first resolve serious (sexual) misconduct themselves. This applies in any case to harassment and sexual harassment.
- 2.3.10. Do not: The supervisor does not propose a conversation between the reporter and the accused as a mandatory or instinctively mandatory option and only makes use of this with the explicit request of the reporter. Mediation only takes place at the explicit request of the reporter.
- 2.3.11. Do: Depending on the nature of a report and the outcome of any investigation, the supervisor will act and possibly impose an appropriate sanction. Employment law consequences are attached to any warnings. The EB offers support in the form of an integrity guide for misconduct with concrete examples (see 7.2 above).
- 2.3.12. Do: The manager can opt for a small or large-scale professionally managed culture trajectory. This happens in any case if there are signs of (sexual) misconduct from more than one person.

3. Formal complaints

The following steps are added to the formal complaints procedure:

Step 1: Safety

- 3.1. When reporting (sexual) misconduct, the EB (where possible in collaboration with the manager) is the first to ensure that reporting parties and other parties involved are safe and feel safe (again). Depending on the nature of the report, the EB can, where possible in collaboration with the manager, deploy temporary and preventive security measures. For example: an alternative learning pathway, having the accused (temporarily) stop teaching, have the accused work (temporarily) at a different physical location, or (temporarily) suspend or suspend the accused person. The work or study rhythm of the complainant is spared as much as possible.

Step 2: Care

- 3.2. The EB offers the complainant suitable care and support. Care is practical and / or financial and takes into account loss of time, interruptions from study or work,

mental health and the loss of trust in the university, teachers or managers. Examples of care are paid leave for employees and students, postponing or adjusting deadlines and binding study advice (BSA), offering and reimbursing specialized therapy, guidance in possible reintegration, and good information about the report.

- 3.3. The direct colleagues, teachers, students and / or fellow students are informed of the ongoing investigation in the event of a formal complaint. This communication makes it clear that the accused is considered innocent until proven otherwise, and requests that they keep this information confidential until the investigation is completed.
- 3.4. The direct colleagues, teachers and / or fellow students of the complainant and the accused are offered appropriate care and support. An example of care is specialized coaching and professionally supervised group talks. A crucial part of this concern is communication.

Step 3: Research

- 3.5. As part of the investigation, a general appeal is issued to students and former students and employees of the department, asking them to report signs of (sexual) misconduct and social insecurity, provided the complainant gives permission. The name of the accused and complainant is not mentioned here. It is also made clear that everyone is innocent until proven otherwise.
- 3.6. UU does not propose a meeting between the complainant and the accused as a compulsory or instinctively obligatory option and will only send this with the explicit request of the complainant. Mediation only takes place at the explicit request of the reporter.
- 3.7. Utrecht University does not insist that the complainant and the accused should sit together in one room. The option is available with the explicit consent of both parties.
- 3.8. Depending on the outcome of the research, the department can embark on a professionally managed cultural trajectory.

4. Independence and complaints committee

- 4.1. Investigation is always carried out by an independent complaints committee. This independence is recorded in the complaints procedure. Members of the committee have no personal or professional connections with those involved. The complaints committee operates independently of the EB. Members of a complaints committee have dismissal protection, modelled on the dismissal protection of employee representatives. Members of the complaints committee are appointed in a transparent and verifiable manner.
- 4.2. The complaints committee has relevant expertise. Relevant expertise means at least that members are trained to talk to people with traumatic experiences and are aware of the impact of a traumatic event.
- 4.3. The complaints committee is diverse. 'Diversity' means that the committee is composed in such a way that any influence through homogeneity in, for example, seniority, gender or ethnicity is banned.
- 4.4. Members of the complaints committee are given sufficient time to assess cases.
- 4.5. Every member of the complaints committee can withdraw from the process at any time.
- 4.6. During the process, those involved can object to the chairman, a member of the complaints committee or the entire complaints committee. A request for challenge must be submitted in writing and properly substantiated to the attention of the EB. The EB assesses the challenge request. Submitters can appeal against the decision to the ombuds officer.

- 4.7. The committee works to find out the truth and declares a complaint to be well-founded or not. Truth finding is therefore never done by the EB. Directors have no influence on the process or the content of the investigation and judgment.
- 4.8. The EB has administrative responsibility to check the complaints procedure on the process. It assesses the committee's decision on procedural, never substantive grounds. If the EB concludes that the process has not been completed correctly, the procedure is repeated by a deputy and proper committee. An attempt is made to spare the complainant and accused person as much as possible, to keep the process short and, where possible, to build on correct information that is already available. The EB motivates this referral back to the parties involved.
- 4.9. The EB has the administrative responsibility to act in response to the advice of the committee, for example by imposing sanctions.
- 4.10. With complaints about the reporting procedure, such as about the process, the outcome, the actions taken or the confidential advisor, (former) students and (former) employees can turn to an independent ombudsperson. This person has the authority to initiate an investigation.
- 4.11. The EB is considering setting up a national university complaints committee to promote independence and professionalism.

5. Legal position of the reporter and complainant

- 5.1. UU reimburses independent legal assistance for complainants regarding the complaint's procedure. This applies in the run-up to the submission of a complaint, during the complaint's procedure itself and during the aftermath of the complaint's procedure, regardless of whether and to what extent the complaint is declared well-founded.
- 5.2. Notifiers / complainants will be informed by the manager or confidential adviser of any other reports and complaints made about the same person, provided that the complainant / complainant gives permission for this. The manager or counselor offers the opportunity to get in touch with each other, provided that both party's consent.
- 5.3. The expiry date for misconduct is extended to 15 years. There is explicitly no limitation period for sexual harassment and sexual violence.
- 5.4. Protection against dismissal will be introduced for employees with a justified complaint, modeled on the protection against dismissal of representatives. This prevents employees from (still) being 'punished' for their actions afterwards.
- 5.5. The UU offers potential complainants a toolkit with their options and rights, as it is currently being developed by the LNVH. For example, it is made clear what you are entitled to, how you can prepare, whether you can record conversations, whether someone can accompany you to a meeting, etc.
- 5.6. In case of an alleged criminal offense, UU discusses the criminal law options with the reporter / complainant.
- 5.7. The investigation is also completed if the parties involved are no longer affiliated with UU.
- 5.8. The EB is considering setting a compensation for the complainants and accused per day that the deadlines as described in the complaints procedure are exceeded.

6. Free to speak

- 6.1. Reporters / complainers retain ownership of their experience with undesirable behaviour and are free to share their experience. Reporters / complainers are not prohibited or discouraged by (employees of the) university from sharing their story with people inside and outside their department, even during the investigation.
- 6.2. Reporters / complainants have the right to discuss the progress of their report / complaint and their experiences with the complaints procedure with others and are free to make this public.

7. Transparency and democracy

- 7.1. The consequences of (sexual) misconduct are clear and are made visible. UU clearly communicates the potential sanctions for misconduct in the form of an integrity indicator with concrete examples. The EB clarifies what it means by 'zero tolerance'.¹⁵
- 7.2. Utrecht University is conducting a transparent and broad discussion in which it is determined a) what are appropriate sanctions, b) what are not appropriate sanctions, c) what kind of sanction should stand for what kind of misconduct. As part of this conversation, it is discussed when dismissal is appropriate. The EB shares the conclusions of this interview in an integrity guide with concrete examples.
- 7.3. The direct colleagues, teachers, students and / or fellow students will be informed of the outcome of the formal complaint and the sanction imposed, provided that the complainant gives permission for this.
- 7.4. All reports and complaints, imposed sanctions and evaluations are published anonymously in the annual report of the confidential advisor for undesirable behaviour or the ombuds officer. The report also states how often the EB has referred a decision of the complaints committee on procedural grounds.
- 7.5. A well-founded complaint regarding harassment or sexual harassment is always mentioned in letters or recommendation. If the accused has a new employer or has started studying at another educational institution before the investigation is completed, the new employer or education institution will be informed.

8. Personal Relationships Policy

- 8.1. The relationships between students, PhD students and their teachers, supervisors and managers are solely one of supervision and assessment. Teachers, supervisors and managers therefore do not see their students, PhD students and employees as potential sexual or romantic partners. (Especially but not limited to) female students and PhD students can do their job without worrying about such approaches. This applies to a direct balance of power.
- 8.2. The UU draws up a relationship policy based on the relationship policy of University College London. This includes:¹⁶
 - 8.2.1. UU prohibits intimate relationships between staff and students and PhD student if the staff member bears direct responsibility for the education or welfare of that student or PhD candidate. Direct responsibility includes teaching, reviewing, advising and guiding. Relationships are not allowed when there is a dependent power relationship.
 - 8.2.2. Employees do not approach students on private channels, such as social media, telephone or text message about matters that are not related to work or study.
 - 8.2.3. Grooming is misconduct. Grooming is a gradual process in which someone uses their position of power to manipulate someone to do things they are uncomfortable with, to make them less likely to reject or report misconduct, and to make them emotionally or professionally dependent. Grooming, for example, starts with making someone feel 'special' and / or developing a friendship with someone, and sometimes results in sexual abuse and / or exploitation.

9. Expansion of definitions of misconduct

¹⁵ Zie de uitspraak van voormalig collegelid Annetje Ottow in DUB <https://dub.uu.nl/nl/node/218347>.

¹⁶ Zie bijlage 3, of <https://www.ucl.ac.uk/human-resources/personal-relationships-policy>.

- 9.1. The UU develops policy on academic misconduct, such as academic sabotage, which includes (from the LNVH report):¹⁷
- making someone's work, ideas and expertise invisible;
 - denial of promotion while a candidate is eligible and available, or denial of courses, duties and positions required for promotion;
 - blocking someone's access to certain areas, documents, objects or information that they need to do their job;
 - labelling people as incompetent towards colleagues from within or outside that person's organization, in their presence or behind their back, in the form of gossip and (formal) complaints;
 - physical or financial destruction of someone's research project.
- 9.2. UU develops policy with regard to the following forms of misconduct, as described in the LNVH report:
- Humiliation ('denigration');
 - Exclusion;
 - Problematising "special needs"

¹⁷ Naezer, Marijke, van den Brink, Marieke, en Benschop, Yvonne, 2019. Harassment in Dutch Academia. Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.
https://www.lnvh.nl/uploads/moxiemanager/LNVH_rapport_"Harassment_in_Dutch_academia_Exploring_manifestations_facilitating_factors_effects_and_solutions".pdf

Appendix 1. Explanation Some proposals are explained in more detail here.

1. Know what's going on

Powers of confidential advisers (1.3)

The confidential advisers for undesirable behaviour need clarification when registering and dealing with reports and complaints' ask how the registration of reports and complaints is arranged, and what they can and must do with that information.¹⁸

Privacy (1.3, 1.4, 1.7, 1.8)

These proposals include the retention of personal data of the students or employees reported for a specified period of time. This raises privacy questions: can Utrecht University process this information in this way?

According to the GDPR, the processing of personal data is only lawful if the processor has a basis for this. Permission is not always required to store personal data. It is, however, important that the processing of data is proportional and complies with the subsidiarity principle (the data is processed at the correct level). It is also important that the university is transparent about what data it has, what it does with it and how long it keeps it.

We expect our proposals to be in line with the GDPR. The university has a legitimate interest in the processing of this data. In the case of employees, they are obliged to prevent or limit psychosocial workload. Employers are, among others on the basis of Article 3 of the Working Conditions Act and Article 7:611 BW, obliged to take measures against undesirable behaviour in the workplace. Case law in similar cases follows this reasoning.^{19,20}

Report anonymously (1.3, 1.5)

A reporter can be anonymous on two levels. At the first level, the confidential counselor (or ombuds officer) knows who the reporter is, but guarantees their anonymity. At the second level, the confidential counselor (or ombuds officer) himself does not know who the reporting person is.

Reporting anonymously poses challenges. The Evaluation of University Ombudsman's Office states about this: 'If it is not known where the reporter works and what the context of the report is, it is difficult to get started with the report. In addition, it could harm the social safety of employees if all anonymous reports are made, which then cannot be properly investigated.'²¹

¹⁸ Jaarverslagen vertrouwenspersonen (Huizenga, 2020, p. 47), en gesprek vertrouwenspersonen Frank Peters en Marian Joseph.
<https://solisservices.sharepoint.com/sites/10539/URaad%20UR/Forms/AllItems.aspx?q=20%2E101CT=1599469666414OR=OWA%2DNTCID=a83d5e9c%2D26fa%2De8df%2D1ffd%2De3ec98b41391id=%2Fsites%2F10539%2FURaad%20UR%2Fraadsjaar%202019%2D2020%2FUR%20stukken%202019%2D2020%2F20%2E101%20Nota%20Jaarverslagen%20vertrouwenspersonen%2Edocx%2Epdfparent=%2Fsites%2F10539%2FURaad%20URparentview=7>

¹⁹ Uitspraak Rechtbank Amsterdam 21 maart 2019
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2019:2166showbutton=true>
Bijbehorend artikel:
<https://www.privacy-web.nl/jurisprudentie/onderzoek-naar-wangedrag-werkneemster-niet-in-strijd-met-de-avg/>

²⁰ Uitspraak Rechtbank Amsterdam 10 oktober 2018
<https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2018:7398>
Bijbehorend artikel:
<https://www.mannaertsappels.nl/onderzoek-werkgever-naar-ongewenst-gedrag-van-werknemer-op-de-werkvloer-niet-in-strijd-met-de-avg-privacyrecht/>

²¹ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.
[https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie.pdf](https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie%20Universitaire%20Ombudsfunctie.pdf)

Reporting anonymously also brings benefits. It is more accessible and gives people who do not feel safe enough to report an option to raise the issue anyway. The Evaluation of University Ombudsman's Office states about this: "If employees do not feel safe to make a report internally, they may not be able to disclose the abuse with all its consequences, or they will turn to external parties such as a trade union organization and the media." It sometimes offers the university the advantage of being able to take action earlier. Anonymous reporting also gives the university more insight into possible abuses in the organization, even if a report does not (directly) lead to an investigation.^{22,23}

In addition, anonymous reports can be used as additional information in complaint procedures. The possibility of anonymous witnesses is also prescribed in the Working Conditions Catalog for Dutch universities:²⁴

Anonymous witness

- 1 A witness who wishes to remain anonymous may submit a written request for protection of identity to the committee.
2. In the event that the committee does not allow the request in writing and with reasons, the witness may withdraw at any time.
3. When an anonymous witness is heard, only the members of the complaints committee, the official secretary and, at the request of the witness, a confidential advisor are present.

In exceptional cases, the anonymous testimony may be made in writing. In that case, the committee has the opportunity to ask questions in writing.

- 5 The record of the hearing is anonymised.

We see anonymous reporting as crucial for safeguarding social safety in today's academic culture. Time and again it becomes clear that victims and bystanders do not dare to speak out.

Anonymous reporting point (1.3)

An anonymous hotline can be used in various ways. Option 1: identifying information of perpetrators is also anonymised. The reporting point is used for research. The university can monitor its organization and in this way can gain insight into social safety. Option 2: a reporting point where reporters can submit an anonymous complaint about misconduct that can be added to a file.

We think that the university is stronger with option 2. For example, it can proactively investigate anonymous reports if the report gives cause to do so. Anonymous reports can also be included in any investigation initiated as a result of other (anonymous) reports. This is important because anonymous reporting is more accessible.

2. and 3. Informal reports and formal complaints

Care (2.3.4, 2.3.5, 3.2, 3.4)

The EB may consider appointing a specialized student psychologist or work psychologist.²⁵

Inform direct circuit (3.3)

Informing the direct circle of a formal complaint is necessary to be able to provide care and support to that group and to prevent further isolation of the complainant. It is also necessary because gossip often takes over during a complaints procedure. It is important that the university takes the narrative into its own hands by providing clear and transparent information to those involved.

²² Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

²³ Stevenson, Sean, en van den Berg, Deborah, 2020, p. 13. Evaluatie Universitaire Ombudsfunctie. SoFoKles.

https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctie.pdf

²⁴ Arbocatalogus Good Practice #5: Klachtenregeling ongewenst gedrag, p. 7.

https://vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html

²⁵ Zie <https://www.counselling.cam.ac.uk/sexual-assault-and-harassment-advisor>.

General call (3.5)

The general appeal is necessary because (former) employees and (former) students, who previously did not dare to come forward, are explicitly given the opportunity to tell their story. This is the only way it becomes clear whether there is multiple misconduct. Sharing this minimal information about the research is necessary to be able to do the truth finding adequately.

4. Independence and the complaints committee

Diversity (4.3)

People judge individuals (sexual) misconduct differently depending on their own social identity. For example, men are less likely than women to label (ambiguous) incidents as (sexual) misconduct because they might identify more with the accused, if the accused is male, than the complainant / reporter. A complaints committee is also more intimidating if there are few or no people who share the social identity of the complainant. It is therefore important that the complaints committee is as diverse as possible.²⁶

National complaints committee (4.11)

The advantage of a national complaints committee is greater independence. The downside is that this can only work with full collaboration of the institutions. That is why it is important that the institutions themselves have ownership of the formation of a national committee.

5. Legal position of the reporter / complainant

Reimbursement of legal assistance (5.1)

The university is responsible for a safe study and work climate. The complainant renders the university a service by reporting an abuse. It is important that complainants are supported in this and that they can go through the procedure without financial disadvantage.

Limitation period (5.3)

Currently all potential complaints expire after 3 years. That is very short. Often, students or staff are reluctant to immediately report what has happened to them, or they only understand much later that the behaviour they have experienced is (serious) misconduct. People also sometimes continue to work at Utrecht University for decades.

Completion of research (5.7)

It is important for the university to know what happened under their responsibility. The completion of an investigation also plays an important role in closing an incident, both for bystanders and for the complainant.

6. Speak freely

Ownership of the story is important to prevent isolation of the reporter / complainant and to ensure his / her well-being. It also makes the reporter / complainant less vulnerable to intimidation and further abuses in the procedure if it is less easy to silence it.

7. Transparency

Sanctions (7.2)

By the integrity guide we mean an accessible, readable guide that provides insight into how Utrecht University deals with certain cases of misconduct. This gives direction to managers and makes the consequences of misconduct visible to employees and students. This way they know what they can and should expect with regard to misconduct.

We suggest the following suggestion:

²⁶ Bowes-Sperry, Lynn en O'Leary-Kelly, Anne M., 2005. To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Sexual Harassment Observers'.
https://www.jstor.org/stable/20159120#metadata_info_tab_contents

- a) Examples of sanctions are: a formal warning with consequences for employment law, a professionally managed retraining program, a removal of a professorship or dismissal.
- b) These are explicitly not examples of sanctions: Separating the complainant and the accused by, for example, offering an alternative learning path, having the accused (temporarily) stop teaching, sending the accused (temporarily) on paid leave, informally addressing the accused about their behaviour, an informal (mediation) conversation between the reporter and defendant, give the defendant the opportunity to leave in silence.

Information provision (7.3)

The immediate environment is already informed about the formal complaint in the context of care (see point 3.3). They are also informed of the outcome.

Appendix 2: Source reference

To research

Australian Human Rights Commission. 2017. Change The Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities. <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual> ([URL Link1](#))

Bowes-Sperry, Lynn and O'Leary-Kelly, Anne M., 2005. To Act or Not to Act: The Dilemma Faced by Observers' Sexual Harassment. https://www.jstor.org/stable/20159120#metadata_info_tab_contents ([URL Link2](#))

Bull, Anna, and Rye, Rachel, 2018, p. 17. Institutional responses to staff sexual misconduct in UK higher education. The 1752 Group / University of Portsmouth. https://1752group.files.wordpress.com/2018/09/silencing-students_the-1752-group.pdf ([URL Link3](#))

Mattijssen, Lucille and Kanbier, Nadine, 2020. Workplace Malpractices: Discrimination, Sexual Harassment, Breaches of the Code of Conduct. PhD candidates Network Nederland. <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-Survey-Report-Workplace-malpractices.pdf> ([URL Link4](#))

Srinivasan, Amia, 2020. Sex as a Pedagogical Failure. Yale Law Journal, 129 (4), 1100–1146. http://users.ox.ac.uk/~corp1468/Research_files/SrinivasanFeature_e33xnhyt.pdf ([URL Link5](#))

Stevenson, Sean, and van den Berg, Deborah, 2020, p. 6. Evaluation University Ombudsman function. SoFoKles. https://vsnu.nl/files/documenten/Domeinen/Personeel/Evaluatie_Universitaire_Ombudsfunctions.pdf ([URL Link6](#))

The 1752 Group and McAllister Olivarius. 2020. Sector Guidance to Address Staff Sexual Misconduct in UK Higher Education. <https://1752group.com/wp-content/uploads/2020/03/the-1752-group-and-mcallister-olivarius-sector-guidance-to-address-staff-sexual-misconduct-in-uk-he-1.pdf> ([URL Link7](#))

TOTTA, 2019. Social Safety of Employees at Universities FNV and VAWO. <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/fnv-overheid/2019/05/helft-universiteitspersoneel-ervaart-sociaal-onvei> ([URL Link8](#))

VSNU. Working Conditions Catalog Good Practice # 5: Complaints procedure for undesirable behaviour, p. https://vsnu.nl/Arbocatalogus_psa.html ([URL Link9](#)) ([URL Link10](#))

Call log

People with experiences of (sexual) misconduct at universities

Due to traceability, we do not state how many people were interviewed and at which university they had the experience. Also, only examples that have occurred more than once are mentioned, and we never adopt literal formulations from victims. Talks have been held with some people; anonymous responses to the survey were received from others.

Dutch survey

https://survey.uu.nl/jfe/form/SV_1BuvVJ1bCB2U4cZ

English-language survey

https://survey.uu.nl/jfe/form/SV_5ito1jpNn3oskO9

University of Utrecht

Frank Peters, December 15, 2020

Confidential advisor Utrecht University

Marian Joseph, November 18, 2020

Confidential advisor Utrecht University

Henk Kummeling and Leon van de Zande, December 3, 2020

Rector and Director General Administrative Service of Utrecht University

Monica Hoppenbrouwers and Sibe Doosje, January 11

Secretary of the Complaints Committee for Undesirable Behaviour Utrecht University

Eddy Bauw and Peter Schokker, January 13, 2021

Professor of Law, Utrecht University and partner / consultant of the BING bureau.

Brigitte Prieshof, December 3, 2020

Program manager Equality, Diversity, Inclusion

Andrea van der Weiden and Sven Hermans, November 3, 2020

Complaints coordinators Humanities Utrecht University

Myriam Nijssen, December 8, 2020

Head of Legal Affairs, draftsman of complaints procedure

Lidwien Poorthuis, December 11, 2020

Managing director and senior policy officer National Network of Women Professors

Robbert Spaans, January 14, 2021

Labor inspector psychosocial workload and labor market discrimination Inspectorate SZW

Sean Stevenson, January 13, 2021

Policy officer SoFoKleS and Collective Labor Agreement.

Media

29 new reports about social safety within philosophy faculty, 10 November 2020

<https://www.voxweb.nl/nieuws/29-nieuwe-meringen-over-sociale-veiligheid-binnen-filosofiefaculty>

Why So Many Researchers Left Psychology, November 16, 2020

<https://www.advalvas.vu.nl/verhalen/waarom-er-z-Veel-onderzoekers-wegliepen-bij-psychologie>

The jokes about sperm from a 'touchy' teacher, June 12, 2020

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/12/de-grappen-over-sperma-van-een-aanrakerige-docent-a4002681>

The bitter end of a # metoo complaint at the UvA, 16 December 2020

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/12/16/de-wrange-afloop-van-een-metoo-klacht-bij-de-uv-a4024086>

Professor B. had to wear heels on 14 May 2019

<https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/14/bij-professor-b-moesten-de-women-hakken-dragen-a3960238>

Sexual violence victim protests: 'He must be suspended'

<https://www.ad.nl/rotterdam/slachtoffer-seksueel-geweld-protesteert-hij-moet-geschorst- worden~afc524dc/>

Forced departure from UU professor; strong criticism of the handling of complaints

<https://www.dub.uu.nl/nl/nieuws/gedgew-vertrek-uu-hoogleraar-forse-kritiek-op-afhandeling-klachten-door-universiteit>

How an artist makes a career under persistent allegations of sexual assault and rape

<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/10/30/hoe-een-kunstenaar-carriere-makes-onder-aanouden-beschuldingen-van-aanranding-en-verkrachting-a4018047>

Attachment 3:UCL's Personal Relationships Policy

1. Scope and Purpose of the Policy

1.1 The policy sets out the expectations and obligations of UCL employees and workers, honorary staff, emeritus staff and joint appointees (together "staff"), with respect to personal relationships between students and staff and between colleagues, regardless of sexual orientation and identity.

1.2 UCL academic, research and professional services staff, postgraduate teaching assistants, and student mentors are in a position of trust. It is important that they demonstrate exemplary behaviour. Someone else might misinterpret their actions, no matter how well intentioned. They should always give due consideration as to what is an appropriate environment and what is appropriate conduct in relation to the activities they are undertaking.

1.3 UCL recognizes that socializing on a friendship basis between colleagues and staff and students is often a positive aspect of being an active member of the University community, however the nature of staff / student and staff / staff relationships imposes particular responsibilities and duties on staff. This policy is intended to ensure that appropriate safeguards and processes are in place to prevent abuses of power and sexual misconduct.

1.4 This policy seeks to protect students and staff from allegations of actual or perceived conflicts of interest, and to limit circumstances where a position of power may be abused. In doing so it seeks to ensure a positive and supportive working environment where all are treated fairly.

1.5 This policy prohibits intimate relationships with staff or students who are under the age of 18 or who are an adult at risk.

1.6 This policy prohibits close personal or intimate relationships between staff and students where there is direct supervision.

1.7 Where a close personal or intimate relationship exists between a staff member and student with no direct supervision, or between members of staff where the relationship may give rise to real or perceived conflict of interest, breach of trust or confidentiality, there must be a clear declaration of the relationship, see section 8. ([URL Link11](#))

1.8 This policy applies to close personal or intimate relationships which are formed after the implementation date of this policy. Any existing or previous relationships are referred to in Section 9. ([URL Link12](#))

2. Introduction

2.1 There is potential for abuse or the perception of abuse in any intimate relationships between individuals in inherently unequal positions where one individual is expected to discharge their teaching or supervisory responsibility for the other, whether or not they are paid for their services (eg including honorary staff and emeriti). At UCL, such positions include, but are not limited to, a teacher or supervisor and their student, a manager and staff member they manage, mid-senior staff and junior staff (including senior academic and junior academic) in the same department, mentor and mentee, advisor and advisee, principal investigator and postdoctoral scholar or research assistant in their research group, or student living or support managers, and students.

2.2 Due to the potential for conflict of interest, exploitation, favoritism or bias, such relationships may undermine the integrity of the supervision or evaluation provided, or may have adverse effects on the working and learning environment for those directly involved, as well as for the broader team and departmental culture.

2.3 Relationships in which one party is in a position to evaluate the work or influence the career of the other, may also provide grounds for complaint by third parties when that relationship gives undue access or advantage, restricts opportunities, or simply creates a perception of these problems.

3. Definitions

3.1 Abuse of power

Abuse of power is where someone uses their position of power or authority in an unacceptable manner. Abuse of power can take various forms and may include, but is not limited to, grooming, manipulation, coercion, putting pressure on others to engage in conduct they do not feel comfortable with.

3.2 Adult at risk

An adult at risk is someone over the age of 18 who receives or may need community care services by reason of disability or illness and as a result of those needs is unable to protect himself or herself against significant harm or exploitation. This can relate to physical, mental or psychological wellbeing or the potential to be drawn into sexual or criminal exploitation and activity.

3.3 Close personal relationships

A close personal relationship is a relative or close family friend, or a relationship where there is financial dependence.

3.4 Consent to an intimate relationship

Consent is agreeing by choice and having the freedom and capacity to make that choice. The person seeking consent should always take steps to ensure that consent is freely given, that it is informed and recognizes that it can be withdrawn at any time.

3.5 Freedom to consent: a person is free to make a choice if nothing negative would happen to them if they said no. For example, a person is not free to choose if:

- they are being threatened with violence (by the perpetrator and / or by someone else);
- they are being threatened with humiliation
- they believe that the continuation or assessment of their studies, or progression or advancement of their career, will be at risk, if they refused;
- they are being blackmailed;
- there is a significant power imbalance and the party without power feels pressured to continue in the relationship against their will.

3.6 Capacity to consent: Capacity is about whether someone is physically and / or mentally able to make a choice and to understand the consequences of that choice. For example, a person does not have the capacity to give consent if they are asleep or unconscious. A person's capacity to consent may be inhibited by the influence of drugs or alcohol or the presence of a cognitive or learning difficulty, or mental health condition.

3.7 Grooming:Grooming can be defined as a gradual process that someone in a position of power uses to manipulate someone to do things they may not be comfortable with and to make them less likely to reject or report abusive behaviour.Grooming will initially start as befriending someone and making them feel special and may result in sexual abuse and / or exploitation.

3.8 Intimate relationships:An intimate relationship is a consensual romantic or sexual relationship which goes beyond the bounds of a platonic or working relationship.An intimate relationship could be brief, and includes a one-off occurrence.

3.9 Position of Trust:Any staff member working closely with children, young people or adults at risk, is in a position of trust.

4. Relationships with Students or Staff under the age of 18 or who are an "adult at risk"

4.1 Members of staff must not be in, or enter into, a close personal or intimate relationship with a student or staff member under the age of 18, or an adult known or suspected to be at risk, for whom they have any responsibility for, or involvement in, that person's academic studies and / or personal welfare.([URL Link13](#))

4.2 Staff must not engage in sexual behaviour with someone with whom they are in a position of trust.Whilst a young person can consent to sexual activity once they reach the age of 16, the Sexual Offences Act (2003) makes it a criminal offense for a person to engage in sexual activity of any kind with a person under the age of 18, where the adult is in a position of trust.

4.3 Anyone suspecting a member of staff of acting inappropriately towards a student or staff member under the age of 18 or an adult at risk should refer to the Safeguarding of Children and Adults at Risk Policy and contact the Designated Safeguarding Officer, who may contact the local authority designated officer and / or the police.([URL Link14](#))

5. Relationships between Staff and Students

5.1 UCL prohibits close personal and intimate relationships between staff and students where the staff member has a direct responsibility for, or involvement in that student's academic studies and / or personal welfare. PhD students who are employed temporarily or permanently as staff (including as demonstrators) are included as staffing.

5.2 Direct responsibility includes direct management, direct supervision, assessing students' work, welfare or pastoral roles.

5.3 Staff have an obligation to declare an intimate or close personal relationship with any other student, for whom they do not have direct supervision, (whether new or existing), to enable UCL to assess whether any potential or actual conflict of interest exists.Please refer to section 8.([URL Link15](#))

5.4 Once declared, a conflict of interest management plan will be made. This is detailed in section 8.([URL Link16](#))

5.5 In order to maintain appropriate relationships with students, and to help reduce the risk of sexual misconduct, abuse of power or conflict of interest, staff should:

- maintain an appropriate physical and emotional distance from students and perform their University duties in the best interests of the University without favor towards any individual student over another student;
- avoid creating special friendships with students as this may be seen as grooming.
- use a University email account, University telephone, University software and applications and internet access for communications with students where possible, avoiding personal messaging (such as through Messenger or Twitter);
- set an example by writing and communicating with students in a professional and business style. Any email sent to a student or a colleague about a student may be disclosed to the student or their legal representative, for example under data protection law;
- Staff should give careful consideration before giving their personal mobile phone number to a student. Sometimes it may be unavoidable, for example when they are arranging and taking part in conferences or organizing field trips. UCL communication channels such as UCL email or Microsoft Teams could be used as an alternative, but may not always be practicable. Staff are encouraged to use their work telephone numbers which may be diverted to the staff member's personal mobile;
- adhere to the same guidelines, where logistically possible, when participating in fieldwork with a student, attending conferences and any other University activities whilst away from the usual workplace.

5.6 Where staff have a primary role of providing supervision, teaching, or pastoral care to students (including personal tutors), staff should:

- where possible, ensure that meetings and discussions occur on campus or other University-approved premises. Where not possible, ensure the meeting occurs in a public venue, such as a library or a café.
- refer students with support needs to a relevant University support service and limit your role in providing personal support to a student where this is not part of your employment duties;
- refrain from contacting students outside of reasonable working hours;
- not seek personal information from a student except as relevant to a University process (eg medical information for special consideration, or personal circumstances information as part of an academic progress process).

5.7 Guidance on unacceptable behaviour towards students:

Please note that the below is not an exhaustive list of examples:

- Physical touching, that could be construed as sexualized (eg touches of the shoulder or squeezes of the leg), or comments or questions of a sexual nature (whether verbally or electronically).
- Paying undue special attention to a particular student which may be seen as grooming
- Accepting gifts from a student, unless it is following final assessment completion and deemed to be a minor token of thanks in accordance with the UCL gift policy. ([URL Link17](#))
- Inviting an individual student to your private home or room without others present, or visiting their home or room, including while at conferences, overseas trips, or on placement.

- Asking a student to care for your child, or to house sit whilst on holidays, or perform any other personal services or work-related duties when not formally employed or engaged by UCL to do so.

6. Relationships between members of staff

6.1 Relationships between members of staff are not prohibited. However, in order to prevent potential abuse of power or perceived or real conflict of interest, staff must declare close personal or intimate relationships in either of the following situations:

- Where a relationship begins that may give rise to a real or perceived conflict of interest, exploitation, favoritism or bias
- Where a relationship already exists and a new situation arises that may give rise to a real or perceived conflict of interest, exploitation, favoritism or bias. For example, two staff members in a relationship who work in different departments who now work in the same department. (Please refer to section 8 for the disclosure process). ([URL Link18](#))

6.2 Where staff are in an intimate or close personal relationship, consideration will be given on how to prevent conflict of interest, breach of confidentiality or unfair advantage gained (or perceived to be gained) from the overlap of a personal and professional relationship. This may include finding alternative line management arrangements.

6.3 The line manager will only inform other relevant members of staff about the relationship (eg in order to explain a change in management arrangements), if the individuals concerned agree.

6.4 Staff are reminded of possible power imbalances within intimate and close personal relationships. Relationships between employees in which one has direct or indirect authority over another are strongly discouraged.

6.5 In order to maintain appropriate relationships with colleagues / peers, and help reduce the risk of abuse of power or conflict of interest, staff should:

- maintain an appropriate physical and emotional distance from other staff while working;
- perform your University duties in the best interests of the University without favor towards any individual staff member over another;
- avoid paying undue special attention to a particular member of staff which may be seen as grooming
- where possible staff should use their University email account, telephone (including Microsoft Teams) and internet access for work-related communications with staff and maintain professional communications;
- be aware that any email sent to a staff member about a colleague may be disclosed to them or their advocate under the General Data Protection Regulations. All emails and work-related instant messages should be written in a professional manner;
- establish boundaries between professional and non-professional communication with colleagues;

- adhere to the same guidelines, where logistically possible, when you and the staff member are participating in fieldwork, conferences and other University activities away from your usual workplace;
- where possible, ensure that meetings and discussions about University matters occur on campus or other appropriate premises.
- refer colleagues with support needs to a relevant University support service, such as occupational health or our employee assistance program and be mindful to limit your role in providing personal support to a staff member where this is not part of your employment duties.

6.6 Where an intimate relationship ends it is expected that all parties will continue to conduct themselves in a professional manner in the University and avoid personal disputes which impact on the working environment or other colleagues and students. It may also be appropriate for some of the actions, put in place by the University during the relationship, to continue for a period of time following the end of the relationship. The staff members involved will be consulted and required to comply with reasonable actions.

7. Inappropriate conduct by students and staff members

7.1 Unprofessional or inappropriate conduct towards a student or staff member is not acceptable. This may breach the Prevention of Bullying, Harassment and Sexual Misconduct Policy, the Staff Disciplinary Policy, UCL (Council) Regulations and other University policies and procedures. ([URL Link19](#))

7.2 A student or staff member should seek advice immediately if they feel they have been subject to unprofessional or inappropriate conduct from a student or colleague, by speaking to their personal tutor or line manager, the Head of Department, Faculty Dean, or their Human Resources Business Partner to ensure appropriate support is provided. ([URL Link20](#))

8. Declaration of intimate or close personal relationships

8.1 All declarations are to be made as soon as reasonably practicable and always within one month.

8.2 As the declaration contains sensitive personal data it will be stored securely and managed in compliance with data protection legislation. Such declarations will be treated respectfully, sensitively and confidentially, and the wishes of both parties respected as far as is possible. This includes same-sex relationships where the parties may not be "out" publicly.

8.3 Staff who are unsure whether they have a close personal or intimate relationship with a student or staff member, should seek advice from their line manager, Head of Department or their HR Business Partner. Staff are particularly encouraged to seek advice if the other party expressly does not wish the relationship to be reported. ([URL Link21](#))

8.4 Students who are unsure whether they have a close personal or intimate relationship with a staff member should seek advice from their personal tutor, head of department, or Student Support and Wellbeing Team. ([URL Link22](#))

8.5 Staff and students must complete the Personal Relationship Declaration Form at Appendix 1. This form should be completed even if the relationship was previously declared on a job or course application form. ([URL Link23](#))

- Step 1 - Staff should submit the form to their HR Business Partner; who may need to discuss the details with the staff member or with the Line Manager or Head of Department. Students should submit the form to their Head of Department who may need to discuss the details with the students or with the staff member's Line Manager, HR Business Partner, or Head of Department (where the relationship is between a student and staff member). ([URL Link24](#))
- Step 2 - The HR Business Partner / Head of Department will review the form and where appropriate and necessary, will consult the parties and the Line Manager / Head of Department on what actions, if any, are required to remove any potential conflict. The actions will be documented on the form and copies provided to the relevant parties. The HR Business Partner will store the form securely on the member (s) of staff's central HR file; ([URL Link25](#)) ([URL Link26](#))
- Step 3 - Any unresolved matter may be referred to the relevant Dean / Chief Operating Officer (or more senior depending on the circumstances).

8.6 In placing measures to manage any conflict of interest, the Dean / Director may consider the following:

- any known vulnerability of the student or staff member;
- the student's or colleague's personal circumstances at the time;
- whether there is a supervision or teaching arrangement in place at the time;
- the circumstances of the student when the close personal relationship commenced or was initiated (for example, if the personal relationship existed prior to the staff / student relationship);
- any special family, kinship and elder relationships;
- the nature of the two individuals' contact in study, research or employment;
- the potential for the staff member to influence the academic progress and outcomes or career progression of the student or colleague; and
- the extent of the power imbalance between the two individuals.

8.7 Both the staff member and student or colleague will be notified of the conflict of interest management measures put in place.

9. Existing or previous relationships (this paragraph to be removed after the two month transition period)

9.1 This section applies to relationships which are in existence at the time this policy is published and to relationships which have occurred within the past two years of the policy being published.

9.2 Members of staff must, within 2 months of this policy being published, declare any existing and / or previous (within the past two years) close personal or intimate relationships with students, in confidence to their HR Business Partner.

9.3 Members of staff must, within 2 months of this policy being published, declare any existing and / or previous (within the past two years) close personal or intimate relationships with colleagues, to their HR Business Partner, where there has been line management responsibility, or where there could be a potential conflict of interest.

10. Breach of Policy

10.1 An intimate relationship between a staff member and student with direct supervision is a breach of this policy and will be investigated under the disciplinary procedure.

10.2 Failure to disclose a close personal or intimate relationship with a student, or with a colleague where there is a real or perceived conflict of interest, breach of trust or confidentiality, may be investigated under the disciplinary procedure.

