



>Retouradres Postbus 16375 2500 XP Den Haag

Aan de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Postbus 16375
2500 XP DEN HAAG

**Regeringscommissaris
seksueel
grensoverschrijdend gedrag
en seksueel geweld**

Postbus 16375
2500 XP Den Haag
www.rcgog.nl

Onze referentie
43763656

Datum 24 januari 2024

Betreft Advies over de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en
seksueel geweld in hoger onderwijs en wetenschap

Excellentie,

Met veel interesse en waardering heb ik kennisgenomen van uw plannen voor een integrale aanpak voor sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap.¹ Met genoegen ga ik in op uw verzoek advies uit te brengen over hoe deze aanpak kan bijdragen aan het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en hoe deze kan stimuleren dat het beter gezien, gehoord en opgevolgd wordt.²

1. Aanleiding

In uw integrale aanpak van sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap geeft u aan de volgende maatregelen te nemen:

- toevoeging van een zorgplicht voor de sociale veiligheid van studenten in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW);
- uitbreiding van de meld-, overleg- en aangifteplicht zedenmisdrijven in de WHW;
- verbetering van de voorzieningen voor klachten en meldingen van studenten en medewerkers;
- versterking van het toezicht op sociale veiligheid;
- stimulering van universiteiten en hogescholen om samen te werken bij het vergroten van een sociaal veilige leer- en werkomgeving voor hun studenten en medewerkers.

¹ [Kamerbrief over integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap](#), 8 juni 2023.

² Advies Kamerbrief integrale aanpak sociale veiligheid in hoger onderwijs en wetenschap, 13 juli 2023.

In dit kader stelt u mij twee hoofdvragen en drie meer specifieke vragen. De hoofdvragen zijn:

Onze referentie
43763656

- Hoe kan ik nog beter aandacht besteden aan het thema seksueel grensoverschrijdend gedrag? Welke aandachtspunten ziet u op het gebied van seksueel grensoverschrijdend en seksueel geweld bij de uitwerking van bovengenoemde maatregelen?
- Welke suggesties hebt u voor nog betere aansluiting bij het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld,³ in samenhang met uw activiteiten?

In aanvulling hierop vraagt u mij:

- Welke zaken zijn volgens u van belang om op te nemen bij de invulling van de zorgplicht?
- Wat zijn essentiële elementen bij het verbeteren van meld- en klachtenprocedures?
- Heeft u inhoudelijke aanbevelingen op invulling van de onderwerpen met betrekking tot cultuur, structuur en systeem van de regiegroep?⁴

Antwoorden op deze vragen vindt u terug aan het einde van mijn advies, waar ik een aantal aanbevelingen doe.

Ter voorbereiding op dit advies heb ik in verschillende rondes gesprekken met betrokkenen uit het hoger onderwijs en de wetenschap gevoerd. Ik ben gestart met individuele gesprekken met slachtoffers en (vermeende) plegers van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld binnen hoger onderwijsinstellingen. Daarna sprak ik met vertegenwoordigers van hogescholen, universiteiten, toezichthouders, belanghebbenden en experts. Tevens organiseerde ik tijdens werkbezoeken een aantal gesprekstafels met studenten en instellingen; sprak ik met aan het onderwijs gerelateerde organisaties en nam ik deel aan netwerkoverleggen. Tot slot organiseerde ik twee gesprekrondes om de contouren van dit advies te bespreken, één met vertegenwoordigers van hogescholen en één met vertegenwoordigers van universiteiten.

2. Inleiding

In gesprekken met betrokkenen uit hoger onderwijs en wetenschap merk ik dat uw aanpak brede waardering krijgt. De aanpak creëert ruimte voor de (h)erkenning van onderliggende factoren die sociale onveiligheid op onderwijsinstellingen veroorzaken en/of in stand houden. Verder leidt uw systematische aanpak van sociale veiligheid tot meer eenheid. Dit komt de effectiviteit van initiatieven ten goede en vergroot de kennis over sociale veiligheid.

U gaf mij als Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld de opdracht om een cultuurverandering op gang te brengen die moet gaan leiden tot een samenleving waarin we op een gelijkwaardige en respectvolle manier met elkaar omgaan en waarin seksueel grensoverschrijdend

³ [Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld](#), 13 januari 2023.

⁴ Een regiegroep, bestaande uit vertegenwoordigers van de instellingen en deskundigen, voert het vierjarige programma voor integrale sociale veiligheid in hoger onderwijs uit.

gedrag en seksueel geweld niet meer of veel minder zal voorkomen. Voorwaarde voor deze cultuurverandering is onder andere dat slachtoffers zich durven uit te spreken, dat de risicofactoren die leiden tot seksueel grensoverschrijdend gedrag worden weggenomen en dat het gesprek over waar onze grenzen liggen breed in de samenleving wordt gevoerd. Zo kunnen nieuwe normen en waarden en daarop gebaseerde omgangsvormen ontstaan.

We weten dat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld overal voorkomt: op straat, achter de voordeur, in verenigingen, in het uitgaansleven, op de werkvloer, etc. Recente cijfers laten zien dat 1 op de 2 vrouwen en 1 op de 5 mannen in haar of zijn leven seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt.⁵ Daar komen dus nog de verbale vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag bij. Ook is er de laatste jaren meer bekend over wat de risicofactoren kunnen zijn.⁶ Deze zijn te omschrijven als (een combinatie van) machtsafhankelijkheid, een grote mate van hiërarchie, één op één werksituaties, onzekerheid over het toekomstperspectief van de functie (bijvoorbeeld door tijdelijke contracten en afhankelijkheid van individuele beoordeling), hoge werkdruk en competitiedwang. Deze risicofactoren spelen ook in het hoger onderwijs en de wetenschap. Er is dus alle reden om aan te nemen dat in het hoger onderwijs en de wetenschap seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld net zo vaak voorkomt als in andere sectoren met deze risicofactoren.

Dat het overal voorkomt, wil echter nog niet zeggen dat het overal even zichtbaar is.⁷ Het aantal slachtoffers dat zich niet meldt of uitspreekt bij een hoger onderwijs instelling is volgens nationale en internationale schattingen groot.⁸ De ware omvang en gevolgen ervan dringen mede door het gebrek aan die zichtbaarheid vaak nog onvoldoende door.

Bovendien komt seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld het meest voor in de leeftijdsfase van studenten.⁹ De helft van de vrouwen tussen de 18 en 24 jaar maakte in het voorafgaande jaar een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag mee. Voor studenten is dit een periode waarin het studentenleven vaak zowel binnen als buiten de onderwijsinstelling plaatsvindt.

⁵ Monitor Seksuele Gezondheid/Leefstijlmonitor: Rutgers i.s.m. RIVM en CBS (2023). Zie ook: Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (2022). *Impactoverzicht seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld*.

⁶ Nederlandse Arbeidsinspectie (2022). *Delphi-studie naar risicofactoren en maatregelen intern ongewenst gedrag*.

⁷ [Argos](#) (#Metoo op universiteiten), [de Gelderlander](#) ('Rector Magnificus trad jaren na melding alsnog af') en het [AD](#) ('Hoe Hoogleraar H. 20 jaar zijn gang ging') kwamen in het afgelopen jaar met publicaties over gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag aan de universiteit.

⁸ Driessen, M., & Polet, J. (2021). *Studenten over verkrachting* (Nr. 2021/). I&O Research. Geraadpleegd op 1 november 2023, van www.amnesty.nl/content/uploads/2021/06/AMNESTY_IO_Rapport-verkrachting-studenten-def.pdf?x48457; Kirkner, A. C., Lorenz, K., & Mazar, L. (2022). Faculty and staff reporting & disclosure of sexual harassment in higher education. *Gender and Education* 34 (2), 199-215.; Spencer, C., Mallory, A., Toews, M., Stith, S., & Wood, L. (2017). Why sexual assault survivors do not report to universities: A feminist analysis. *Family relations* 66 (1), 166-179; Wellum, A., Lange, G., Adams, E., & Hurks, P. (2021). Sexual Violence and Sexual Harassment among Maastricht University Students.

⁹ Akkermans, M.M.P, Derksen, E.L.J., Kloosterman, J.G., Moons, E.A.L.M.G, Wingen, M. (2022). *Prevalentiemonitor Huiselijke geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag 2022*. CBS en WODC.

Uit een onderzoek op een van de universiteiten blijkt dat studenten seksueel grensoverschrijdend gedrag het meest buiten de instelling ervaren, maar dat een groot deel van de plegers wel op de één of andere manier verbonden is aan de universiteit. Uit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat een aanzienlijk deel van de studenten situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag en/of seksueel geweld meemaakt die impact kunnen hebben op de sociale veiligheid op de instelling.¹⁰ Het hierboven geschetste beeld geeft hopelijk inzicht in de ernst van de problematiek voor studenten. Daarnaast is ook bekend dat seksueel grensoverschrijdend gedrag onder werknemers onderling of tussen leidinggevenden en werknemers voorkomt, zoals dit ook in andere sectoren het geval is.

Ik zie, zeker het afgelopen jaar, dat studentenorganisaties en onderwijsinstellingen gelukkig steeds meer werk maken van sociale veiligheid en ook initiatieven ontplooiën om seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld tegen te gaan. Zo heeft inmiddels een flink aantal studentenorganisaties zich aangesloten bij het Studentenpact seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.¹¹ En zijn er diverse initiatieven ontplooid, zoals de campagne Ben je Oké van Rutgers, campagnes van onderwijsinstellingen zelf, en werken instellingen aan het opstellen van gedragscodes, voorlichting voor studenten en het vergroten van deskundigheid bij leidinggevenden om deze problematiek aan te pakken.

In dit advies richt ik mij vooral op hoe ook in hoger onderwijs en wetenschap tot een cultuurverandering kan worden gekomen. Dit begint met de veiligheid voor iedereen (werkenden en studenten) om zich te durven uitspreken, te kunnen melden en met elkaar het gesprek te durven voeren over de onderliggende omgangsvormen en het respecteren van elkaars grenzen, ook op seksueel gebied. Ik vind het bovendien van groot belang dat hogescholen en universiteiten een voortrekkersrol kunnen spelen in de samenleving. De instellingen zijn namelijk betrokken bij vele sectoren op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld omdat zij er stages verzorgen of meedenken over de ontwikkelingen in het beroep. Het hoger onderwijs leidt tevens een nieuwe generatie professionals op, juist in een vormende fase in hun leven, die later tijdens hun werkend leven het verschil kunnen gaan maken. Hier geldt het credo: Jong geleerd is oud gedaan.

Ik wil benadrukken dat het noodzakelijk is om bij de integrale aanpak van sociale veiligheid te anticiperen op de specifieke kenmerken van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Ik benoem graag een aantal specifieke kenmerken die ik in gesprekken veelvuldig heb gesignaleerd en die door zowel internationaal als nationaal onderzoek worden bevestigd.

- De enorme impact van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld op het slachtoffer. Hierbij kan worden gedacht aan fysieke en mentale problemen,¹² minder of niet in staat om de functie uit te voeren, achteruitgang van academische prestaties of zelfs uitval¹³ en een minder

¹⁰ Wellum et al. (2021). Dit onderzoek vond plaats op de Universiteit Maastricht.

¹¹ www.studentenpact.nl (2023).

¹² Casanovas, M., Kramer, T., Clarke, V., Goddard, A., M Elena, G., & Khadr, S. (2022). Somatic symptoms following sexual assault in adolescents: a prospective longitudinal study. *Psychology, Health & Medicine*, 27(3), 546-558.

¹³ Molstad, T. D., Weinhardt, J. M., & Jones, R. (2023). Sexual assault as a contributor to academic outcomes in university: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(1), 218-230.

goed vermogen tot het vormen van intieme relaties.¹⁴ Herstel is veelal langzamer dan bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag of geweld.¹⁵ De reactie van de omgeving is een belangrijke voorspeller voor de (langdurige) impact op het welzijn van het slachtoffer.¹⁶ Dat juist over de reacties op meldingen in hoger onderwijs en wetenschap veel negatieve ervaringen met ons zijn gedeeld is een duidelijk signaal om actie te ondernemen.

- Onjuiste aannames over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel grensoverschrijdend geweld. Zo is nog vaak onterecht het idee dat er pas sprake is van verkrachting of aanranding als er geweld is gebruikt. Niet alle vormen van grensoverschrijdend gedrag worden herkend, soms als voorbode van erger: seksistische grappen, te expliciete complimenten over het uiterlijk, staren, te dicht bij iemand staan, ongevraagd aanraken, privé-berichten sturen via Whatsapp, seksuele uitnodigingen, agressie wanneer het slachtoffer protesteert naar de dader toe.¹⁷ Onjuiste aannames van de omgeving hierover kunnen resulteren tot bagatellisering (het slachtoffer wordt gezien als hysterisch of overgevoelig) of leiden bij het slachtoffer tot onzekerheid ('Heb ik er aanleiding toe gegeven?' 'Overdrijf ik niet?'). Dit creëert een vijandig klimaat tegenover slachtoffers.¹⁸ Vijandigheid ten opzichte van en onzekerheid bij slachtoffers draagt bij aan de vrees om een melding te maken of zich uit te spreken binnen de instelling.
- Het zorgwekkende verschil tussen het aantal meldingen en de (geschatte) daadwerkelijke hoeveelheid incidenten. De meeste incidenten spelen zich af buiten de instelling, maar, zoals eerder aangegeven, blijkt uit onderzoek op een universiteit dat bij 60 procent van de situaties van seksueel grensoverschrijdend gedrag de dader verbonden is aan de instelling. Tegelijkertijd blijkt 47 procent van de studentenpopulatie tenminste één incident van seksueel geweld en/of seksueel grensoverschrijdend gedrag te hebben meegemaakt sinds ze op de universiteit studeerden.¹⁹ Het aantal meldingen aan Nederlandse universiteiten is in vier jaar tijd verdubbeld (van 141 meldingen in 2019

¹⁴ Vitek, K. N., & Yeater, E. A. (2021). The association between a history of sexual violence and romantic relationship functioning: A systematic review. *Trauma, Violence, & Abuse*, 22(5), 1221-1232.

¹⁵ Sarkar, N. N., & Sarkar, R. (2005). Sexual assault on woman: Its impact on her life and living in society. *Sexual and Relationship Therapy*, 20(4), 407-419.; Campbell, R., Goodman-Williams, R., & Javorka, M. (2019). A trauma-informed approach to sexual violence research ethics and open science. *Journal of interpersonal violence*, 34(23-24), 4765-4793.

¹⁶ Dworkin, E. R., Ojalehto, H., Bedard-Gilligan, M. A., Cadigan, J. M., & Kaysen, D. (2018). Social support predicts reductions in PTSD symptoms when substances are not used to cope: A longitudinal study of sexual assault survivors. *Journal of affective disorders*, 229, 135-140.

¹⁷ Naezer, M. M., van den Brink, M. C. L., & Benschop, Y. W. M. (2019). *Harassment in Dutch academia: Exploring manifestations, facilitating factors, effects and solutions*. Dutch Network of Women Professors (LNVH).

¹⁸ Longpré, N., Moreton, R. E., Snow, E. J., Kizsel, F., & Fitzsimons, M. A. (2022). Dark traits, harassment and rape myths acceptances among university students. *International journal of offender therapy and comparative criminology*; Haskell, L., & Randall, M. (2019). Impact of trauma on adult sexual assault victims: What the criminal justice system needs to know; Driesen, M., & Polet, J. (2021).

¹⁹ Wellum et al. (2021).

naar 300 meldingen in 2022), maar blijft nog altijd achter bij de prevalentie.²⁰

Onze referentie
43763656

Kortom, prevalentie en impact van seksueel grensoverschrijdend gedrag onttrekt zich nog goeddeels aan het zicht.

3. Waar staat het hoger onderwijs en de wetenschap: een analysemodel

Voorafgaand aan mijn aanbevelingen deel ik met u wat mij tot nu toe is opgevallen in hoger onderwijs en wetenschap rondom dit thema. Hierbij wil ik wel aangeven dat er volop ontwikkelingen zijn in de aanpak bij verschillende instellingen.

Mijn analyse heb ik ingedeeld aan de hand van de concepten 'cultuur', 'structuur' en 'systeem', die alle drie nodig zijn om tot een cultuurverandering te komen

Ik volg hierin grotendeels de wijze waarop het KNAW-rapport *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap, van papier naar praktijk* deze begrippen hanteert.²¹ Ter nadere verdieping en verduidelijking definieer ik ze hieronder.

1. Het niveau van de omgangscultuur: dit is het geheel van patronen van gedrag, normen, waarden en beelden die binnen een bepaalde groep gedeeld worden.

Hierop zal de organisatie meer zicht moeten krijgen. Dit gaat over elementen als: welke normen en waarden heersen er nu in de organisatie, welke gedragspatronen hebben de mensen daarbinnen met elkaar ontwikkeld, wat zijn stereotype beelden over elkaar, welke ongeschreven regels zijn er en welke verwachtingen hebben mensen van elkaar? Als dit in kaart is gebracht kan men komen tot een gedeelde visie over welke gewenste omgangscultuur nodig is voor sociale veiligheid en welke stappen er moeten worden gezet om daar te komen.

2. Het niveau van structuur: de georganiseerde kenmerken van een setting waarbinnen seksueel grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt; en die beïnvloeden, of zelfs bepalen, welk gedrag mogelijk of toegestaan is binnen die setting.

Hier gaat het om elementen als: welke machtsverhoudingen zijn er, kent de organisatie veel hiërarchie of is het juist een platte organisatie, is er medezeggenschap of 'tegenspraak' toegestaan, hoe is beloning en bevordering geregeld, worden deze bijvoorbeeld 1 op 1 besproken. Deze elementen kunnen risicofactoren zijn voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Een aanpassing ervan kan bijdragen aan de sociale veiligheid. Eén op één beoordeling en bevordering vervangen door het meerogen-principe is hier een voorbeeld van.

²⁰ Algemeen Dagblad, 2023. 'Ruim twee keer zoveel meldingen over seksueel wangedrag op universiteiten'. Geraadpleegd op 12 januari 2024, van <https://www.ad.nl/binnenland/ruim-twee-keer-zoveel-meldingen-over-seksueel-wangedrag-op-universiteiten~a2f46f8c/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>.

²¹ Ellemers, N., Baaijens, F., Dijstelbloem, H., Erkens, Y., Ghorashi, H., Groeneveld, S., Joëls, M., Wise, M. (2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap - Van papier naar praktijk*. KNAW.

3. Het niveau van systeem: dit is het geheel van specifieke maatregelen voor de aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (of breder: sociale veiligheid).

Onze referentie
43763656

Hierbij gaat het om elementen die de organisatie invoert om (seksueel)grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan. Bijvoorbeeld de aanwezigheid, positie en expertise van een vertrouwenspersoon; het instellen van een meldprocedure; het instellen van een opleidingsprogramma om de kennis over seksueel grensoverschrijdend gedrag te vergroten.

In de nog te verschijnen aanpassing van het prototype van de *Handreiking Meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer* tot een definitieve versie zal bovenstaande indeling nader worden uitgewerkt.²²

Een cultuurverandering gericht op het bestrijden van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld zal moeten gebeuren op zowel het niveau van de hele samenleving, als binnen verschillende (leef-)gemeenschappen en organisaties die daar onderdeel van zijn. Ongeacht de setting zijn hiervoor interventies nodig op de drie beschreven niveaus. Voor een verandering die niet alleen op papier, maar ook in het leven van mensen verschil maakt, is daarom aandacht voor deze verschillende niveaus – en de interactie daartussen – nodig. Ik zal in de rest van dit advies dan ook deze aspecten steeds benoemen en aangeven op welk niveau maatregelen ingrijpen. Een cultuurverandering verwijst in dit advies dan ook naar veranderingen in elk van deze aspecten. Alleen samen en in interactie kunnen ze hiertoe leiden.

3.1 Probleemanalyse van de omgangscultuur (normen, waarden en gedragspatronen)

Mede door maatschappelijke bewegingen als #MeToo bevinden we ons in de overgang van oude waarden, normen en verwachtingen, die het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld hebben vergroot, naar nieuwe waarden, normen en verwachtingen die het risico juist zullen verkleinen. Ik zie dat hoe men over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld denkt in de samenleving aan het veranderen is.²³

Ook in mijn gesprekken met studenten, promovendi, medewerkers en bestuurders merk ik dat er verschillende inzichten bestaan over welke normen, waarden en verwachtingen moeten worden bijgesteld. Uit onderzoek weten we dat hierover ook tussen mannen en vrouwen verschillen bestaan.²⁴ Mede door deze verschillen wordt het gesprek vaak al snel in termen van veranderingen van systeem en structuur gevoerd en wordt te weinig gesproken over de

²² [Handreiking Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer](#) (2024).

²³ De meerderheid van de Nederlanders (57%) ziet seksueel grensoverschrijdend gedrag als een groot probleem in Nederland. Bijna zeven op de tien Nederlanders (68%) zijn van mening dat dit gedrag harder moet worden aangepakt in Nederland. I&O Research (2023). Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een jaar na 'The Voice' heeft ongeveer de helft van de Nederlanders er meer begrip voor gekregen dat anderen last hebben van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Klapwijk, P. (2023). [Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag: één jaar na 'The Voice'. Rapport 1Vandaag Opiniepanel.](#)

²⁴ Driessen, M., & Polet, J. (2021); Beckett, N., & Longpre, N. (2022); Hayes, R. M. Et al. (2016); Snow, E., & Longpre, N. (2022). Sexual harassment, Rape Myths, Hypersexuality and Paraphilias in the general population: A moderation analysis study. In *NOTA Annual International Conference*.

omgangscultuur, waarachter normen en waarden schuilgaan. Dit element kan echter niet worden gemist. Zonder duidelijkheid en overeenstemming hierover, is een cultuurverandering naar sociale veiligheid in het algemeen en op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder immers moeilijk te bereiken.

Onze referentie
43763656

Juist hogeschole en universiteiten zijn bij uitstek de plek om dit inhoudelijke gesprek over gewenst en ongewenst gedrag te voeren. Niet alleen vergroot dit de veiligheid op instellingen, maar ook de maatschappij is erbij gebaat. Zoals hierboven aangegeven zullen nieuwe generaties de nieuwe normen, waarden en verwachtingen kunnen uitdragen in hun toekomstige werk- en privéleven. Het hoger onderwijs heeft hiermee de potentie om een grote, positieve impuls te geven aan de beoogde cultuurverandering van de samenleving als geheel.

Bij dit inhoudelijke gesprek is het van belang om ook rekening te houden met specifieke risico's in de verschillende vak- en kennisgebieden waarin wordt gewerkt of waar studenten voor worden opgeleid. Beroepen waarin bijvoorbeeld veel aanraking voorkomt (zoals kunst, mode of geneeskunde) vragen om meer specifieke afspraken hierover dan beroepen waarin dat fysieke contact minder aan de orde is (zoals accountancy of filosofie). Zo is bijvoorbeeld in de theater- en filmwereld de intimiteitscoach steeds vaker aanwezig.

Normen, waarden en gedragspatronen moeten worden bijgesteld

Er zijn een aantal domein overstijgende waarden en normen die het brede gesprek over de cultuurverandering in de weg staan en die ook de angst vergroot bij slachtoffers of omstanders om zich binnen de instelling uit te spreken of te melden.

- Te vaak is er nog weinig kennis en bewustzijn over wat seksueel grensoverschrijdend gedrag of geweld is en voor gevolgen heeft. Ideeën over de reactiemogelijkheden van een slachtoffer op het moment dat het plaatsvindt, de langdurige impact die het kan hebben en de effecten van al dan niet geven van erkenning over de gebeurtenis zijn hierbij in het bijzonder punt van aandacht. Onvoldoende kennis hierover kan leiden tot een gesloten omgangscultuur waardoor slachtoffers ervan weerhouden worden om zich te melden of zich uit te spreken bij de onderwijsinstelling. Ze zijn dan bang niet geloofd te worden of vrezen *victim blaming*.
- De reikwijdte van de verantwoordelijkheid van instellingen met betrekking tot de sociale veiligheid van studenten in het algemeen en seksueel grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder is nog onduidelijk. Momenteel ligt de grens bij de voordeur van de instelling. Veel incidenten vinden echter plaats buiten de instelling, maar wel in het studentenleven, dat daaraan verbonden is. Vaak zijn plegers wel verbonden aan de instelling, bijvoorbeeld omdat zij er ook studeren. De instelling kan echter meestal geen sancties opleggen als het gedrag buiten de instelling heeft plaatsgevonden.
- Aparte voorlichting over seksuele vorming is geen standaardonderdeel van het curriculum, terwijl studenten zich in de studieperiode hierin ontwikkelen en daarom behoefte hebben aan relationele en seksuele vorming. Dit blijkt onder meer uit onze gesprekken met studenten. Onderwijsinstellingen zijn de enige plek waar hier op grotere schaal aandacht aan kan worden gegeven. Sommige instellingen vragen zich af of dit wel bij hun taak hoort. Anderen zijn hier juist voortvarend mee aan de slag gegaan, wat ik zeer ondersteun. Zij leveren hiermee een bijdrage aan de vorming van jongeren die hen ook ondersteunt bij het goed

kunnen doorlopen van de studentenperiode. Het is hierbij van groot belang om in het kader van niet-straftbaar seksueel grensoverschrijdend gedrag regelmatig met elkaar in gesprek te gaan over welk gedrag acceptabel is en welk gedrag niet. Dit biedt de mogelijkheid om elkaars grenzen te leren kennen en positieve omgangsvormen te ontwikkelen. Door in een vroeg stadium de dialoog aan te gaan of mogelijkheden te bieden om hierover met derden te praten, kunnen potentieel onveilige situaties in een eerder stadium gede-escaleerd worden. Dit gesprek vindt op veel plaatsen nog te weinig plaats tussen studenten onderling, tussen studenten en docenten en tussen medewerkers onderling.

- Er is nog te weinig bekend dat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld overal voorkomt en dat de incidenten die nu vaak naar buiten komen bij bijvoorbeeld onderwijsinstellingen geen incidenten zijn, maar onderdeel van een breder probleem. Zeker in deze periode, waarin meer slachtoffers zich gaan uitspreken, zullen de meldingen – en daarmee ook de zichtbaarheid van het probleem – toenemen. In zekere zin kan het juist een positieve ontwikkeling zijn als het aantal meldingen (tijdelijk) omhoog gaat bij een instelling. Dit betekent niet per definitie dat er vaker seksueel grensoverschrijdend gedrag is dan eerder of elders. Het is mogelijk dat dit een teken is dat de angst om te melden vermindert en er een veiliger omgangscultuur in ontwikkeling is. De maatschappelijke erkenning dat meer meldingen niet automatisch betekent dat instellingen onveiliger zijn, steunt instellingen in hun werk aan sociale veiligheid. Omgekeerd: als een instelling weinig meldingen kent, kan dit ook een teken kan zijn van een onveilige omgangscultuur, wat eveneens leiden tot een actieve houding ten aanzien van sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bezinning op dit gegeven is daarom geboden.
- Ook in de wetenschap bestaat het patroon dat medewerkers die voor veel financiering zorgen en/of spraakmakende publicaties op hun naam hebben (en daarom hoog aanzien genieten) zich soms meer kunnen permitteren op het gebied van seksueel grensoverschrijdend gedrag dan anderen. Slachtoffers, vertrouwenspersonen en medewerkers vertellen dat de reputatie van deze 'zeer goede wetenschappers' er meestal nauwelijks onder lijdt als ze zich hieraan schuldig hebben gemaakt. Naast de vaak langdurige schade voor de slachtoffers door het oogluikend toestaan van dit gedrag, zal ook de kennisontwikkeling en kwaliteit van de instelling hieronder kunnen lijden. Denk daarbij aan het verlies van talent als bijvoorbeeld jonge wetenschappers of goede medewerkers om deze reden weggaan, of aan de achteruitgang van het onderzoeks- of opleidingsklimaat.²⁵ De verhouding tot collega's en studenten lijkt nog te weinig meegenomen te worden in de beoordeling van deze 'sterspelers', die in elke sector wel te identificeren zijn. Universiteiten zijn onder andere daarom gestart met het programma Erkennen en Waarderen om de focus op publiceren en onderzoeksgeld te verminderen. Een te beperkte visie op leiderschap kan helaas bijdragen aan de onveiligheid en daarmee uiteindelijk een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van de instelling.
- Tenslotte zien we meer in het algemeen in de samenleving dat er nog te weinig zorg en nazorg is voor slachtoffers. Soms is er meer aandacht voor de procedures en de regels bij een melding dan voor de mensen die het

²⁵ Ook de KNAW pleit voor een breder begrip in Ellemers et al. (2022).

betreft. Juist binnen het verband van instellingen met een leeromgeving is dit een punt om aandacht aan te besteden.

Onze referentie
43763656

Meer bewustwording en aandacht voor de bovengenoemde punten zal een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de omgangscultuur op hogescholen en universiteiten. Ik heb er vertrouwen in dat de instellingen gezamenlijk met hun medewerkers en studenten tot die andere omgangscultuur in staat zijn. Ik heb al meerdere goede voorbeelden gezien van studenten, medewerkers en bestuurders die daarin het voortouw hebben genomen. Het is van groot belang dat de nieuwe normen, waarden en gedragspatronen vervolgens worden verankerd in de organisatiestructuur en het systeem van maatregelen van onderwijsinstellingen. Bij de aanbevelingen komt dit ook aan de orde.

3.2 Probleemanalyse van de structuur

Bij de organisatiestructuur die kenmerkend is voor de instellingen voor hoger onderwijs en wetenschap verwijs ik in dit advies naar kenmerken van een sector of van instellingen die van invloed zijn op seksueel grensoverschrijdend gedrag, en op de mogelijkheden dat aan te kaarten. Daarvan wil ik er drie uitlichten die van directe invloed zijn op het achterblijven van meldingen en het zich niet durven uitspreken door slachtoffers. Daarmee hebben deze kenmerken groot effect op het al dan niet tot stand komen van een cultuurverandering.

1. Docenten die weinig doorgroeimogelijkheden hebben naar hogere functies zijn vaak sterk afhankelijk van extra financiering die door een beperkt aantal hoogleraren wordt binnengehaald. Als deze situaties zich voordoen kan de betreffende hoogleraar zich een nauwelijks aantastbare positie verwerven. De docenten die van deze hoogleraar afhankelijk zijn, kunnen dan in een kwetsbare positie komen door een combinatie van carrière-afhankelijkheid, competitiedwang en hoge werkdruk. Onderzoek wijst uit dat wanneer deze situatie zich voordoet, dit voorspellend is voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en belemmerend kan werken voor een duidelijke en effectieve aanpak daarvan.²⁶
2. Binnen de wetenschap hangt het aantal werknemers en studenten waarover een wetenschapper gezag heeft, samen met het succes in het verwerven van geldstromen. Veel minder wordt gelet op andere leiderschapskwaliteiten zoals managementvaardigheden. Het nemen van de verantwoordelijkheid voor sociale veiligheid wordt hierdoor minder opgepakt. Om gezag minder te laten samenvallen met het binnenhalen van geldstromen, zet het eerder genoemde programma *Erkennen en Waarderen* hierin al stappen.²⁷
3. Promovendi hebben een tijdelijk contract en zijn daarom sterk afhankelijk van hun begeleider voor hun toekomstperspectief. Voor buitenpromovendi geldt bovendien dat zij meer op meer afstand staan van de organisatie waardoor ze vaak een vrij geïsoleerde positie hebben. Buitenlandse promovendi en postdocs hebben vaak een kleiner sociaal netwerk, ervaren een taalbarrière en hebben soms grote offers moeten brengen om in Nederland te kunnen werken. Deze kwetsbaarheden vergroten de angst om te melden of zich uit te spreken over seksueel

²⁶ Naezer, M. M., et al. (2019).

²⁷ Programma Erkennen en Waarderen (2019-2026). <https://recognitionrewards.nl/>.

grensoverschrijdend gedrag. Hierdoor zijn voor hen de risicofactoren om in zo'n situatie terecht te komen groter.

Onze referentie
43763656

Er is ook een aantal structurelementen waarvan nader onderzocht moet worden in hoeverre zij een risicofactor vormen.

- Onderzoek laat zien dat naarmate de rang hoger is posities minder vaak door vrouwen worden bekleed. Hoewel het aantal vrouwelijke universitair hoofddocenten en vrouwelijke universitair docenten nog steeds toeneemt, stagneert het aantal vrouwelijke hoogleraren.²⁸ De vraag of het risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld kan worden verkleind door meer gendergelijkheid binnen deze functies, zou nader onderzocht moeten worden.
- Het promotierecht wordt in de praktijk meestal aan hoogleraren toegekend. Hoewel universitaire docenten en universitaire hoofddocenten het promotierecht wettelijk mogen hebben, wordt het hen op dit moment beperkt toegekend. Ook hierbij worden voorwaarden gesteld met betrekking tot het succesvol binnenhalen van onderzoeksgelden. Er zijn signalen dat de verhouding tussen een hoogleraar en universitair (hoofd)docent gelijkwaardiger wordt wanneer het promotierecht gelijkwaardiger wordt verdeeld. Hiermee kan de veiligheid van promovendi aanzienlijk vergroot worden.²⁹
- Het effect van tijdelijke contracten op sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag verdient opheldering. Werkgeversorganisaties wijzen erop dat deze contractvormen het functioneren van de instellingen ten goede komt. Werknemersorganisaties ervaren dat de variatie in contractvormen ingezet kan worden om op oneigenlijke wijze carrières te beïnvloeden. Tijdelijke contracten, in combinatie met andere structurele factoren, lijken een voorspellende werking te hebben voor (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Jonge vrouwen durven seksueel getinte uitnodigingen dan bijvoorbeeld niet te weigeren uit angst dat ze dan geen promotie zullen maken of hun contract niet wordt verlengd.³⁰
- Instellingen doen nog te weinig voor de sociale veiligheid van promovendi en postdocs, gegeven de kwetsbare positie die we eerder constateerden. De onduidelijkheid over de mogelijkheid van zwijgbedingen in geval dat zij melding maken van grensoverschrijdend gedrag helpt daarbij niet. Voor buitenlandse promovendi en postdocs ontbreekt bovendien vaak informatie in hun eigen taal over hulp na seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel geweld. Buitenpromovendi hebben beperkt toegang tot faciliteiten voor sociale veiligheid.

3.3 Probleemanalyse van het systeem

De ondersteunende maatregelen binnen een organisatie van sociale veiligheid en meer specifiek seksueel grensoverschrijdend gedrag betitel ik als 'het systeem'. Voor een cultuurverandering is dit ondersteunende systeem van belang. Het kan de cultuurverandering versnellen, bijdragen aan een grotere veiligheid en gerichte

²⁸ Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (2023). *Monitor vrouwelijke hoogleraren 2023*.

²⁹ Kokkeler, B. et al. (2022). *Eindevaluatie uitbreiding van het promotierecht, eindrapport*.

³⁰ Zie ook SER (2019). *Diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden*.

interventies mogelijk maken. Tegelijkertijd kan het ondersteunende systeem de cultuurverandering ook belemmeren. Bijvoorbeeld als er wel een klachtenprocedure is, maar er niets met een klacht wordt gedaan. Het gevoel van onveiligheid wordt dan alleen maar vergroot. Bij het ondersteunende systeem kan worden gedacht aan:

Onze referentie
43763656

- meld- en hulpprocedures;
- klachtenprocedures;
- de waarborging van de onafhankelijkheid en deskundigheid van vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen;
- transparantie over het aantal meldingen en de opvolging daarvan;
- inzet op kennis, kunde en vaardigheden;
- de verplichtstelling om binnen faculteiten en/of afdelingen een eigen gedragscode op te stellen.

Meld- en hulpprocedures

Het is voor slachtoffers belangrijk dat het duidelijk is waar zij terecht kunnen met hun verhaal of een eventuele melding en dat vooraf bekend is hoe de procedure zal verlopen. Hiervan is nog lang niet overal sprake. Ik zie instellingen hiermee worstelen en een eigen invulling geven aan rollen en taken om sociale veiligheid te bevorderen. Deze zoektocht heeft meerdere oorzaken. Zo vraagt seksueel grensoverschrijdend gedrag tussen studenten onderling, tussen medewerkers onderling en tussen medewerker en student om verschillende procedures. Ook willen veel melders anoniem blijven, wat de mogelijkheden voor opvolging van de melding beperkt. Het ontbreekt aan landelijke richtlijnen die instellingen ondersteunen eenduidig vorm te geven aan deze procedures. Dit gaat ten koste van de herkenbaarheid en eenduidigheid van de procedures.³¹

Om meer vertrouwen te creëren in de meldprocedure, is in de universitaire CAO een ombudsfunctionaris verplicht gesteld voor medewerkers. Universiteiten hebben hier zelf de verplichting voor een ombudsfunctionaris voor studenten aan toegevoegd. Dit is een belangrijke stap omdat deze kan zorgen voor een onpartijdige en onafhankelijke afhandeling van een melding wanneer het seksueel grensoverschrijdend gedrag op de instelling heeft plaatsgevonden.

De ombudsfunctionaris is er echter nog niet overal voor studenten. Voor hogescholen is deze in het geheel niet verplicht, waar evengoed vertrouwen een punt van zorg is. Bovendien is het vertrouwen in de opvolging van een melding laag, ook op universiteiten.³² Ik constateer dat de oorzaak hiervan is dat adviezen van vertrouwenspersonen of ombudsfunctionarissen in enkele gevallen niet in het belang van slachtoffers worden opgevolgd door het bestuur.

Bij instellingen waar meldingen achterblijven, staat de continuïteit van meld- en hulpprocedures regelmatig onder druk. Niet overal is dezelfde verdeling in functionarissen aanwezig en meldpunten zijn in veel gevallen nog niet goed herkenbaar voor studenten en medewerkers. Ook dit draagt bij aan het gebrek aan vertrouwen bij slachtoffers. Uw toezegging voor de uitbreiding van de meld-, overleg- en aangifteplicht bij het vermoeden van seksuele misbruik en seksuele

³¹ Overigens ga ik hierop in in de volgende versie van de [Handreiking Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer](#) (2024).

³² Wellum et al. (2021); Naezer et al. (2019).

intimidatie bij meerderjarige studenten, is een belangrijk onderdeel om het melden structureel te ondersteunen.

Onze referentie

43763656

Zoals ik in de cultuuranalyse schreef, zie ik het voorlopig als een goed teken wanneer er meer meldingen worden gedaan bij een instelling. De toename is vooral te zien bij instellingen met één team voor sociale veiligheid. Op die instellingen is één loket (wel of niet gescheiden voor medewerkers en studenten). De verplichte functionarissen en andere medewerkers voor sociale veiligheid en welzijn werken daar nauw samen, al dan niet met interne of externe experts. Melders vinden het loket laagdrempelig, waardoor incidenten of potentieel onveilige situaties in soms al in vroeg stadium kunnen worden opgelost door gesprek en *mediation* (mits er oog is voor het slachtoffer). Ook komt er meer zicht op de gelaagdheid van situaties, doordat bijvoorbeeld beschuldigen en managers het loket ook weten te vinden. Helaas is dit nog niet op iedere instelling het geval.

De goed functionerende loketten zijn vaak veel meer dan een juridisch loket waar enkel een klachtenprocedure kan worden gestart. Zij hebben een versterkte, bredere signaleringsfunctie en kunnen het bestuur een vollediger beeld geven van wat binnen de instelling speelt. Vaak nemen de functionarissen of medewerkers het initiatief om de deskundigheid van studenten en docenten op de instelling te vergroten. Deze teams hebben mijns inziens een sleutelrol in het herwinnen van het vertrouwen van slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Bovendien kunnen zij managers adviseren in het creëren van een veiliger omgeving.

Ook constateer ik dat na meldingen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld de meeste aandacht uitgaat naar de klachtenprocedure en de nazorg voor slachtoffers minimaal of afwezig is. Nazorg is juist van groot belang, voor het slachtoffer en de instelling. Slachtoffers willen na een incident herstellen en verdergaan met hun leven. Daarvoor hebben ze begeleiding van de instelling nodig, zeker als ze er nog studeren of werken. Wanneer het slachtoffer tijdelijk werknemer is van de instelling en voor de carrière zeer afhankelijk is van diens leidinggevende, reikt die verantwoordelijkheid verder vanwege de schade die het slachtoffer kan hebben opgelopen. Ten slotte raken incidenten als seksueel grensoverschrijdend gedrag ook de afdeling. Door hierover te praten met elkaar laat de instellingen zien te hebben geleerd van wat er is gebeurd en hoe herhaling kan worden voorkomen.

Verantwoordelijkheden

De Arbowet verplicht werkgevers tot een risicoanalyse en een plan van aanpak tegen seksuele intimidatie op de werkvloer. Hoewel bestuurders en leidinggevendenden hun verantwoordelijkheid voelen, hoor ik ook dat deze niet altijd expliciet of eenduidig genoeg zijn belegd bij het bestuur, directeuren of decanen of bijvoorbeeld de Raad van Toezicht. Dit kan leiden tot handelingsverlegenheid van leidinggevendenden bij incidenten. Bovendien is vaak nog niet duidelijk welke rollen en taken functionarissen hebben die met sociale veiligheid belast zijn. Hierdoor weten slachtoffers niet altijd goed bij wie ze kunnen aankloppen.

Onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden van leidinggevendenden en gedragsnormen in afhankelijkheidsrelaties eist een tol van slachtoffers. Vaak wordt reactief omgegaan met incidenten, als de schade al is geleden. Het risico daarvan is dat slachtoffers meer leed ervaart.

Onder de verantwoordelijkheden van leidinggevendenden valt niet alleen het optreden naar aanleiding van ongewenst gedrag van anderen, maar ook zelfregulatie. Leidinggevendenden zijn zich er soms onvoldoende van bewust hoe

professioneel om te gaan met mensen die bij hen aankloppen wegens seksuele of romantische gevoelens in de werksetting of in de pedagogisch-didactische relatie met een student.

Onze referentie
43763656

Leidinggevend dienen op te treden tegen ongewenst gedrag van anderen, maar moeten zich ook bewust zijn van hun eigen gedrag en positie. De kans op onveilige situaties neemt toe bij werk of onderwijs dat één op één plaatsvindt, wanneer de opleiding of het werk een meer specialistisch karakter kent of wanneer de docent of hoogleraar nationale of internationale allure geniet. In die situaties verkeren studenten en promovendi doorgaans in een sterkere afhankelijkheidsrelatie. Er worden nog te weinig duidelijke afspraken gemaakt over gedragsnormen en de consequenties wanneer medewerkers die afspraken schenden. Bovendien worden dergelijke leidinggevenden nog onvoldoende gecoacht.

Transparantie over aantal meldingen en opvolging

Transparantie over meldingen zou in mijn ogen horen bij de verantwoordelijkheden van instellingen. Veel instellingen zijn onduidelijk over hoeveel meldingen ze jaarlijks binnenkrijgen en hoe ze die afhandelen. Die onduidelijkheid geldt voor zowel de communicatie naar de buitenwereld als naar melders. Het (geanonimiseerd) zichtbaar maken van hoe de klachtenopvolging en nazorg zijn verlopen, kan vertrouwen scheppen bij slachtoffers om zich te melden of zich uit te spreken. Ook kan transparantie tussen instellingen landelijk een realistischer beeld creëren van de omvang van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Kennis en vaardigheden

Voor een sociaal veilige omgeving is het van groot belang dat er kennis en kunde in huis is over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, ook op hogescholen en universiteiten. Veel instellingen die ik gesproken heb, werken aan het vergroten van hun expertise over seksueel grensoverschrijdend gedrag. Maar op dit moment is het lerend vermogen van instellingen nog niet systemisch geborgd. Zo is professionalisering geen onderdeel van de zorgplicht voor sociale veiligheid en evenmin van de onderwijskwaliteit. Veel instellingen wisselen kennis en kunde uit, maar dit zou op meer structurele basis moeten plaatsvinden.

Door gebrek aan kennis kunnen leidinggevenden en begeleiders de verschillende vormen van seksueel grensoverschrijdend gedrag onvoldoende herkennen en aanpakken. Ook zijn niet alle instellingen voorbereid op situaties waarbij de beschuldigde verbonden is aan de instelling. Met waardering en interesse kijk ik naar instellingen die kiezen voor een verplichte voorlichting voor alle eerstejaars over seksuele veiligheid en het gesprek hierover meteen gebruiken om een open aanspreekcultuur te bevorderen. Een aantal opleidingen, vaak met contactgevoelige domeinen zoals dans of fysiotherapie, verbindt het bespreken van een gedragscode sociale veiligheid met de toekomstige beroepspraktijk. Andere instellingen kiezen voor een laagdrempelige, korte training (zoals e-learning) voor studenten en medewerkers om bewustwording rond dit thema te vergroten.

4. Aanbevelingen

1 – Vergroot de kennis en bewustwording over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en leg dit als eis vast in de zorgplicht voor sociale veiligheid

Onze referentie
43763656

Kennis en bewustwording over seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is onontbeerlijk voor goede gesprekken, een goede aanpak en een goede reactie. Ik beveel u daarom aan te onderzoeken welke mogelijkheden er binnen hoger onderwijs en wetenschap zijn om kennis over en de bewustwording van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld te vergroten en dit vervolgens op te nemen in de zorgplicht voor sociale veiligheid.

In de onderwijskwalificaties kunnen bijvoorbeeld kennis en vaardigheden over dit thema worden opgenomen. Hierbij kan worden gedacht aan herkenning van en het handelingsrepertoire bij seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Bovendien moet bij een aantal functies expliciet aandacht worden gegeven aan zelfregulatie van seksuele of romantische gevoelens. Het creëren van een sociaal veilige omgeving dient zo een beroepsnorm te worden. Ook kan gedacht worden aan leermodules (online of fysiek) of bewustwordingsbijeenkomsten ten behoeve van docenten en medewerkers van hogescholen en universiteiten. Hier worden thans al door aanbieders en instelling zelf goede initiatieven voor ontwikkeld. Deze zouden kunnen worden uitgebreid.

Contactgevoelige opleidingen (zoals in de kunst-, mode- en zorgsector) zouden in overleg met de beroepsverenigingen het thema moeten opnemen in het curriculum. Waar mogelijk kan de samenwerking worden gezocht met het middelbaar beroepsonderwijs. Het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag kan zo worden verbonden met de kenmerken van het beroep of het vakgebied. De opgedane kennis kan vervolgens bijdragen aan de explicitering van de waarden en normen van de opleiding en vak- of programmagroep en inspireren tot reflectie op de maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Tenslotte mag het verwerven van kennis ten aanzien van een respectvolle omgang en seksueel grensoverschrijdend gedrag niet los worden gezien van de bewustwording door middel van het doorlopende gesprek met elkaar over wenselijk en onwenselijk gedrag.

2 – Stimuleer leiderschapskwaliteiten bij leidinggevenden middels coaching, training en supervisie

Naarmate macht en aanzien groter worden, is begeleiding hierbij meer van belang. De goede praktijken die reeds hiervoor op instellingen plaatsvinden, kunnen verzilverd worden door ze systemisch in te bedden. Training en begeleiding is nodig voor meer zelfreflectie en reflectie op gedrag jegens anderen. Bijvoorbeeld voorlichting over de pedagogisch-didactische relatie met studenten of promovendi is structureel nodig, ook voor de hoogleraren van de toekomst (waaronder de functies die een begeleidende rol vervullen of gaan vervullen).

Bij het organiseren en geven van training en begeleiding voor leidinggevenden mag specifieke aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag niet ontbreken. Dit sluit aan bij de bovengenoemde eerste aanbeveling. Naast het bevorderen van leiderschapskwaliteiten en het leren uitdragen van gewenste omgangsvormen kan deze kennis en ook helpen de eigen rol, ook als 'omstander' beter te vervullen.

Het kan zinvol zijn ervaringen met deze coaching en begeleiding in te bedden bij de uitwisseling tussen instellingen van goede praktijken over persoonlijk leiderschap. Daarmee krijgt de oproep tot zelfreflectie een positief perspectief en wordt het een breder gedragen verantwoordelijkheid.

3 – Organiseer binnen alle instellingen gesprekken over wenselijk en onwenselijk gedrag

Het regelmatig met elkaar in gesprek gaan over wenselijk en onwenselijk gedrag kan eraan bijdragen om risicovolle situaties eerder te de-escaleren. Bovendien genereert dit meer zicht op de sociale veiligheid van de instelling en het komt ten goede aan onderling begrip en waardering voor ieders rol, positie en inzet. Ook hier geldt weer dat specifieke aandacht voor seksueel grensoverschrijdend gedrag hier onderdeel van uit maakt.

Beleg daarom bij de besturen de zorg en de verantwoordelijkheid dat leidinggevend (directeuren of decanen) met regelmaat het initiatief nemen dit gesprek te faciliteren tussen verschillende lagen van de instelling. Laat besturen ervoor zorgen dat leidinggevend dit gesprek ook regelmatig in teamverband voeren. Het gezamenlijk opstellen van een gedragscode en het bespreken van (geanonimiseerde) casuïstiek kunnen daarbij richting en inspiratie bieden.

Bij het organiseren van dit gesprek is het erg belangrijk dat aandacht wordt gegeven aan de rol en het handelingsperspectief van omstanders. Iedereen kan op een bepaald moment 'omstander' zijn. Dit kunnen dus zowel de medewerkers, leidinggevend, de bestuurders als de studenten zijn. Als een 'derde' aanwezige persoon zich uitsprekt over het ongewenste gedrag kan dit een heel effectieve manier zijn om het (seksueel) grensoverschrijdende gedrag te stoppen. Het is wel belangrijk dat dit op een goede wijze gebeurt. Onder andere sociale partners werken op dit moment aan het breed invoeren van trainingen voor omstanders op de werkvloer. Het zou goed zijn als juist hogescholen en universiteiten hier een rol als voorloper bij krijgen in verband met de eerder in dit advies genoemde brede maatschappelijke uitstraling van het hoger onderwijs.

Ook studentenorganisaties kunnen profiteren van deze gesprekken. Zij kunnen daarbij, en bij het organiseren van het 'systeem' binnen hun vereniging de steun en expertise van de onderwijsinstellingen goed gebruiken. In het Studentenpact, dat inmiddels door veel studentenorganisaties is ondertekend, zijn hier ook activiteiten voor opgenomen. Het zou daarbij behulpzaam zijn als de studentenorganisaties ook in hun regio meer hulp en begeleiding van de instellingen krijgen. In sommige regio's komt dit nu gelukkig op gang en dat verdient navolging.

Bij al deze vormen van het gesprek voeren over sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag zal aandacht voor (culturele) diversiteit en het gesprek over het verschil in perspectief tussen mannen en vrouwen bijdragen aan meer preventie en het vergroten van handelingsperspectief bij voorkomende casussen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

4 – Geef relationele en seksuele vorming een vaste plek in het hoger onderwijs

Omdat seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld het vaakst voorkomt in de (studenten)leeftijd van 18-25 jaar, is de urgentie voor voorlichting over het aangaan van seksuele relaties, de eigen seksuele vorming en het gesprek over wenselijk en onwenselijk gedrag tussen jongeren en studenten extra groot. Het hoger onderwijs kan hierin een belangrijke rol spelen. Ook hierbij kan bij bestaande initiatieven vruchtbaar zijn, zoals het Studentenpact, het manifest en de netwerkbijeenkomsten van Amnesty en de 'Ben je oké?'-campagne van Rutgers. Daarnaast is het zinvol middelen ter beschikking te stellen om

lesmethoden en praktijken die hiervoor ontwikkeld worden te laten onderzoeken op effectiviteit.

Onze referentie
43763656

5 – Ga in gesprek met bestuurders over de reikwijdte en eenduidigheid van de zorgplicht van onderwijsinstellingen voor sociale veiligheid en stel aanvullende regelgeving op

Het is belangrijk dat er helderheid komt over de invulling en reikwijdte van de zorgplicht voor sociale veiligheid, specifiek ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Bovengenoemde adviezen kunnen hierbij speerpunten zijn. Ook de volgende onderdelen moeten aan bod komen in de zorgplicht om meer eenduidigheid tussen instellingen op dit vlak te realiseren:

- Gelijktrekking van de verplichting tot het hebben van een ombudsfunctionaris voor medewerkers en voor studenten. De functie is zo belangrijk dat ze op alle instellingen onmisbaar is;
- Afspraken over de positie, onafhankelijkheid en onderscheiden rollen van (interne en externe) vertrouwenspersoon en ombudsfunctionarissen (in overleg met de verenigingen die hen vertegenwoordigen);
- Duidelijke belegging van verantwoordelijkheden bij meldingen en klachten;³³
- Structurele en transparante communicatie over het aantal meldingen en de opvolging van de meldingen;
- Verbinding van consequenties aan het verbreken van de gedragscode en het niet-nakomen van verantwoordelijkheden;
- Normstelling van een voorbeeldrol van leidinggevenden en een uitnodigende houding tot het gesprek over seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- Agendering van sociale veiligheid en seksueel grensoverschrijdend gedrag in functioneringsgesprekken. Bestuurders dienen de handelingsruimte voor HR bij het nemen van arbeidsrechtelijke maatregelen te bewaken en de signaleringsfunctie van de medezeggenschapsraad te borgen;
- Het opnemen in de gedragscodes van hoe te handelen bij relaties op de werkvloer (melden en bespreken);
- Explicitering en afbakening van de toezichthoudende rol van de raden van toezicht. Zij kunnen eraan bijdragen dat de besturen de zorgplicht nakomen en zij kunnen regelmatig toetsen of er door de instelling in voldoende mate aandacht wordt gegeven aan sociale veiligheid, seksueel grensoverschrijdend gedrag en de beoogde cultuurverandering daaromtrent.

³³ Ik verwijs hierbij naar mijn [Handreiking Meldingen seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer](#) (2023).

6 – Laat de hogescholen en universiteiten voor hun instelling een risicoanalyse maken van de factoren die een cultuurverandering in de weg staan

Onze referentie
43763656

In dit advies hebben wij u een analysemodel aangeboden om te onderzoeken op welke wijze een cultuurverandering naar meer sociale veiligheid, respectvol onderling gedrag en het verminderen van seksueel grensoverschrijdend gedrag meer gericht per instelling vorm kan krijgen. Hierbij is aandacht voor de elementen omgangscultuur, (organisatie-)structuur en het ondersteunende systeem.³⁴ Het kan instellingen helpen om ook voor hun eigen organisatie deze analyse te maken. Op deze wijze kunnen zij veel gericht kijken wat belemmerende factoren zijn en welke onderdelen specifieke aandacht nodig hebben. Bij de volgende versie van onze handreiking zullen wij hier ook nog nader op in gaan. Instellingen kunnen hier mee aan de slag gaan om tot een effectievere aanpak te komen. Het maken van zo'n risicoanalyse kan onderdeel zijn van de zorgplicht.

7 – Verplicht instellingen één team voor sociale veiligheid aan te stellen en werk aan hun professionaliteit, positionering en profilering

Zoals in mijn analyse hierboven aangegeven, blijkt een dergelijk team een *best practice* voor cultuurverandering.³⁵ U kunt ook deze richtlijn opnemen in de zorgplicht voor sociale veiligheid. Bestuurders moeten dan structureel budget beschikbaar stellen en de teams openheid laten geven over het aantal meldingen. Directeuren (of andere verantwoordelijken) dienen zichtbaarheid, laagdrempeligheid, eenduidigheid, consistentie en onafhankelijkheid van het team te garanderen. Mijn advies is om ook studenten op te nemen in de klachtencommissie, zodat hun perspectief kan worden meegewogen.

De teams dienen een triage vast te stellen en melders vooraf duidelijkheid te bieden over het traject, en handelingskaders en –repertoire voor functionarissen. Er moeten ook afspraken zijn over overdracht en relaties met de zorg- en strafrechtketen.

Ik adviseer ook om de uitwerking van de uitbreiding van de meld-, overleg- en aangifteplicht bij een (redelijk) vermoeden van seksuele intimidatie van meerderjarige studenten (MOA) te laten aansluiten bij de operationalisering van deze teams. Dit kan door de volgende punten te onderzoeken op optimale werking:

- a) Laat de meld- en overlegpunten vormen door een onafhankelijke functionaris die gemandateerd is door het bevoegd gezag en onderdeel uitmaakt van het team voor sociale veiligheid.
- b) Communicatie van de teams naar alle lagen van de instellingen over het motief en het doel van de MOA, als sluitstuk van het creëren van een seksueel veilige cultuur voor studenten. Dat verlaagt de drempel voor melden.

Ik beveel directeuren en andere verantwoordelijken verder aan functionarissen aan te moedigen om te professionaliseren. Hun expertise is belangrijk voor het

³⁴ Zie hierboven, paragraaf 3.

³⁵ Zie hierboven, paragraaf 3.3.

traumasensitief omgaan met melders. Zo nodig kunnen ook externe experts de teams bijstaan.

Onze referentie
43763656

De teams moeten ten slotte met communicatie en een uitnodigende houding het gesprek bevorderen over seksueel grensoverschrijdend gedrag.

8 – Bied structurele financiering voor een landelijk kennisnetwerk voor de teams voor sociale veiligheid

Veel kennis en expertise is nog in ontwikkeling en versnipperd aanwezig op verschillende instellingen. U kunt er bij de regiegroep integrale aanpak sociale veiligheid op aandringen dat ze een ondersteuningspunt opricht. Er is immers veel behoefte om van elkaar te leren, bijvoorbeeld over triage. Verder raad ik u aan het netwerk nauw te laten aansluiten bij de bestaande platforms voor functionarissen, zoals het Platform Integrale Veiligheid Hoger Onderwijs, het Netwerk voor Universitaire Vertrouwenspersonen, het netwerk dossierhouders sociale veiligheid op universiteiten (voor medewerkers en studenten) en diverse netwerken die zijn ontstaan tussen medewerkers die zich op de instellingen bezighouden met sociale veiligheid. Uitwisseling van kennis en expertise en samenhang in afspraken is nodig.

Bij uw onderzoek naar een extern meldpunt, adviseer ik om te na te gaan of er alternatieven zijn. Een extern meldpunt lijkt nodig om de volgende personen bij te staan:

- a) Slachtoffers, omdat ze soms een lange en uitzichtloze weg moeten volgen na het melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag;
- b) Medewerkers met tijdelijke contracten, omdat ze regelmatig bij andere instellingen gaan werken;
- c) Studenten die bij de klachtenprocedure een laatste stap willen zetten voor hoger beroep.

Ook adviseer ik daarbij te onderzoeken welke organisatorische interventies of juridische instrumenten de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen en ombudsfunctionarissen kunnen vergroten.

9 – Versterk de positie van promovendi en postdocs

Promovendi en postdocs verkeren in een grotere afhankelijkheidsrelatie en lopen daarmee meer risico op seksueel grensoverschrijdend gedrag, zo is uit onderzoek bekend geworden. Dit leidt soms tot enorme schade aan hun carrière en hun privéleven. Het is nodig om daar meer aandacht voor te hebben.

In de eerste plaats dient binnen het ondersteunend systeem en bijbehorende (meld)procedures rekening gehouden te worden met deze afhankelijkheidsrelatie, door de volgende maatregelen:

- Bestuurders kunnen meer gebruik maken van herstelgesprekken, re-integratiemogelijkheden en financiële tegemoetkomingen. HR-verantwoordelijken kunnen op structurele basis exitgesprekken voeren met promovendi, postdocs en docenten met tijdelijke contracten, zodat duidelijk wordt in hoeverre hun kwetsbare positie heeft bijgedragen aan hun vertrek. Dit is nodig omdat we bijvoorbeeld weten dat een kwart van

de promovendi de promotie niet afmaakt. Ik beveel u aan de uitkomst van deze gesprekken te monitoren.

Onze referentie

43763656

- Meer duidelijkheid is gewenst over de sociale veiligheid van de postdocs en of de onduidelijkheid hierover veroorzaakt wordt door onvoldoende zicht op het werk dat postdocs onder hun functieprofielen uitvoeren. Onderzocht zou moeten worden of meer openheid hierover kan leiden tot beter zicht op hun sociale veiligheid. Directeuren en andere verantwoordelijken kunnen proactieve afspraken maken voor meer transparantie, bespreekbaarheid en het nemen van maatregelen als er relaties lijken te ontstaan tussen promotoren of supervisors en promovendi. In dat kader vraag ik u om te onderzoeken of er bij promovendi ook sprake is van een pedagogische afhankelijkheidsrelatie. Dit zou kunnen leiden tot een toepassing van de meld-, overleg- en aangifteplicht.
- Het verdient aanbeveling de positie van promovendi en andere medewerkers in kwetsbare positie te versterken zodat de afhankelijkheid verminderd wordt. Te denken valt aan een standaard tweede supervisor, het creëren van mogelijkheden tot overplaatsing en het betrekken bij de medezeggenschapsraad.

Zoals eerder in dit advies genoemd, zie ik veel hoopvolle ontwikkelingen op de hogescholen en universiteiten en in het studentenleven. Ik heb er vertrouwen in dat wij met studenten, medewerkers en bestuurders de stappen kunnen zetten die leiden tot een cultuurverandering waarin we op een gelijkwaardige en respectvolle manier met elkaar omgaan en seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld niet of nauwelijks voorkomen in het hoger onderwijs en de wetenschap.

Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld,

Mariëtte Hamer