



Universiteit
Antwerpen

Seksueel grensoverschrijdend gedrag aan de Universiteit Antwerpen

Onderzoeksrapport

Auteurs: Anneleen De Cuyper, Sarah Van de Velde

Contactgegevens: Anneleen De Cuyper, Centrum voor Demografie, Familie en Gezondheid, Departement Sociologie,
Universiteit Antwerpen

E-mail : anneleen.decuyper@uantwerpen.be

Inhoudstabel

Beknopte samenvatting	5
Concise summary	7
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Het Uni4Equity onderzoeksproject	10
1.3 Kanttekening bij de interpretatie van de resultaten	10
2 Methoden	11
2.1 Rekrutering en dataverzameling	11
2.1.1 Dataverzameling	11
2.1.2 Analyse	11
3 Resultaten op basis van de kwantitatieve bevraging	12
3.1 Universitair klimaat rond seksueel grensoverschrijdend gedrag	12
3.1.1 Veiligheid en vertrouwen in Universiteit Antwerpen	12
3.1.2 Verwachte reactie van anderen en zichzelf	19
3.2 Kennis en perceptie van de beschikbare meld- en opvangkanalen	22
3.2.1 Kennis over de beschikbare meldkanalen van Universiteit Antwerpen	22
3.2.2 Perceptie van beschikbare meld- en opvangkanalen van Universiteit Antwerpen	23
3.3 Prevalentie seksueel grensoverschrijdend gedrag	24
3.3.1 Prevalentie online seksueel grensoverschrijdend gedrag	26
3.3.2 Prevalentie offline seksueel grensoverschrijdend gedrag	27
3.3.3 Prevalentie naar sociodemografische en functie-gebonden kenmerken	28
3.4 Melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag	30
4 Resultaten op basis van de diepte-interviews	32
4.1 Perceptie seksueel grensoverschrijdend gedrag aan de universiteit	32
4.1.1 Definitie seksueel grensoverschrijdend gedrag	32
4.1.2 Seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de universiteit	34
4.2 Klimaat met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag	35
4.2.1 Perceptie breder publiek en politiek klimaat	35
4.2.2 Perceptie universitaire aanpak	36
4.2.3 Perceptie aanpak dichte werk- of studieomgeving	38
4.3 Kennis over en perceptie van de beschikbare meld- en opvangkanalen aan de universiteit	40
4.3.1 Kennis over de beschikbare meld- en opvangkanalen	40
4.3.2 Perceptie en ervaring met universitaire meld- en opvangkanalen	41
4.3.3 Drempels bij (formeel) melden SGOG	45
5. Conclusie	48
6. Beleidsaanbevelingen	50

6.1 Communicatie, bewustwording en cultuurverandering	50
6.2 Meld- en opvangkanalen	51
6.2.1 Vertrouwenspersonen	52
6.3 Formele meldprocedure	53
6.4 Opvolging en evaluatie	54
6.5 Beleidsverankering op lange termijn	54
7. Bijlagen	56
7.1 Bijlage 1: Data-ontwikkeling	56
7.1.1 Vragenlijst.....	56
7.1.2 Interviewleidraad	69
7.2 Bijlage 2: Beschrijving en selectiviteit van de kwantitatieve steekproef	71
7.3 Bijlage 3: Meld- en opvangkanalen	76
7.4 Bijlage 4: Uitval doorheen de kwantitatieve bevraging	78
8. Referenties	81

Beknopte samenvatting

In kader van het internationaal onderzoeksproject, Uni4Equity, **werden studenten en personeelsleden van Universiteit Antwerpen in het academiejaar 2023-2024 kwantitatief en kwalitatief bevroegd over seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGOG) aan de universiteit.** Het huidig onderzoeksrapport geeft de beschrijvende statistieken, thematische analyse en de daaruit komende bevindingen weer met betrekking tot de ervaringen en percepties van de respondenten ten opzichte van SGOG. Aangezien universiteitsleden zelf besloten om deel te nemen aan de bevragingen, zijn de onderzoeksresultaten niet representatief voor de gehele studenten- of personeelspopulatie van Universiteit Antwerpen (UA).

Prevalentie en definitie SGOG. Elf percent van het personeel en 4,8% van de studenten gaf aan zelf geconfronteerd te zijn geweest met SGOG tijdens hun periode aan Universiteit Antwerpen. Wanneer echter concrete vormen van SGOG werden voorgelegd, gaf een opmerkelijk hoger percentage aan al één of meerdere vormen van SGOG te hebben meegemaakt (44,2% bij studenten en 40,7% bij personeel). Deze discrepantie wijst mogelijks op **de onduidelijkheid die er heerst rond wat SGOG precies inhoudt.** Ook de respondenten van de kwalitatieve bevraging gaven diverse omschrijvingen van de term, waar sommigen het persoonlijke en subjectieve aspect benadrukten, nam bij anderen de juridische definitie de bovenhand. De meeste respondenten gaven aan dat SGOG verschillende vormen kan aannemen, zowel online als persoonlijk, en zowel psychisch als fysiek.

Risicogroepen. **Vrouwelijke personeelsleden** liepen een verhoogd risico op SGOG-ervaringen volgens de kwantitatieve resultaten. Personeel dat zichzelf niet als lid percipieerde van een **minderheidsgroep** (respondenten die 'neen' antwoordden op 'Identificeer je jezelf als deel uitmakend van een groep die gediscrimineerd wordt?') hadden dan weer een lager risico op SGOG-ervaringen. Studenten met **onvoldoende financiële middelen** hadden een grotere kans om SGOG te ervaren. Master studenten en studenten behorend tot de leeftijdscategorie 36 - 50 jaar hadden dan weer minder kans dan hun respectievelijk **bachelor en jongere medestudenten** om met SGOG geconfronteerd te worden.

In de kwalitatieve resultaten kwam de **starre hiërarchie**, kenmerkend voor de universitaire context, veelvuldig aan bod als **belangrijke facilitator van SGOG**. In lijn hiermee, werden **doctoraatsonderzoekers** verschillende keren als een specifiek risicovolle groep genoemd. **Studeren** aan een universiteit werd ook meermaals aangehaald als een unieke situatie dat het risico op SGOG faciliteert. De 'feest- en drankcultuur' binnen de studentenpopulatie werd door verschillende geïnterviewden als een belangrijke risicofactor genoemd, evenals de geïsoleerde en ongeïnformeerde situatie waarin sommige studenten zich bevinden, zoals internationale studenten of studenten in voorbereidings- of schakelprogramma's. Daarnaast werd de faculteit geneeskunde verschillende keren als een risicolocatie genoemd, gezien de frequentie van fysieke aanraking die deel uitmaakt van het curriculum. Deze laatste bevinding werd echter niet door de surveyresultaten gerepliceerd. Ten slotte, werd het verhoogd risico van geminoriseerde groepen vaak genoemd door geïnterviewden, vanwege de extra kwetsbaarheden waarmee deze groepen vaak te maken hebben.

Omstaandersgedrag. Uit de kwantitatieve bevraging blijkt dat het merendeel van de respondenten geen verandering zou verwachten in de manier waarop hun collega's of medestudenten hen zouden behandelen indien ze SGOG zouden hebben meegemaakt, noch op een positieve, ondersteunende manier, noch op een negatieve, beschuldigende manier. In lijn, deed het merendeel van de respondenten tijdens de interviews **geen uitspraak over verwachte omstaandersreacties.** Diegenen die zelf weet hadden van specifieke SGOG-incidenten, gaven aan dat omstaanders toen op een negatieve manier reageerden – zoals door **minimalisering, normalisering en victim blaming.** Wanneer aan de respondenten echter werd gevraagd wat men zelf zou doen als men zelf getuige zou zijn van SGOG, antwoordden de meesten dat ze **op een constructieve en ondersteunende manier** zouden reageren. Veelgenoemde reacties waren onder meer: de getroffene informeren over de beschikbare meld- en opvangkanalen, duidelijk maken dat men het gedrag afkeurt, en een luisterend oor en emotionele steun bieden. Aanvullend, kwam uit de kwantitatieve bevraging dat het meest waarschijnlijk wordt geacht in te grijpen wanneer de dader een vriend(in) is. Iets minder respondenten gaven aan dat men zou ingrijpen wanneer de dader een collega/medestudent is en het minst aantal

(hoewel nog steeds meer dan de helft) gaf aan waarschijnlijk in te grijpen wanneer de dader een vreemde is. Zowel bij de respondenten van kwantitatieve als kwalitatieve bevraging, was er veel **verdeeldheid over of men zich zou uitspreken over seksistische opmerkingen** waar men getuige van is.

Meld- en opvangkanalen. Als een student of personeelslid SGOG heeft ervaren aan de Universiteit Antwerpen of hier getuige van is geweest, kan dit gemeld worden bij een **vertrouwenspersoon**, die dan zal doorverwijzen naar **Mensura** (de externe dienst preventie en bescherming op het werk) indien de aangeklaagde een personeelslid is. Personeel kan daarnaast ook rechtstreeks terecht bij Mensura. Over het algemeen bleek dat het **personeel meer op de hoogte was van diens meldkanalen dan studenten**. 13,1% van het personeel en 36,3% van de studenten was namelijk helemaal niet op de hoogte van de vertrouwenspersoon als meldkanaal. Respectievelijk 30,8% en 21,6% was een beetje op de hoogte hiervan, en respectievelijk 41,1% en 13,3% was hier volledig van op de hoogte.¹ Daarnaast was Mensura door 34,4% van het personeel helemaal niet, door 23% een beetje en door 27,4% helemaal gekend als meldkanaal voor SGOG. Een **gebrek aan informatie** werd het meest genoemd als reden door respondenten om een bepaald kanaal niet te gebruiken. Daarnaast twijfelde ongeveer één derde van beide groepen over de **vertrouwelijkheid en anonimiteit** van deze diensten. Bij respondenten die al geconfronteerd werden met SGOG, hield vooral de **onzekerheid over de gepercipieerde ernst** van het incident hen tegen om het te melden. Ook het merendeel van de geïnterviewden gaf aan onvoldoende geïnformeerd te zijn over het bestaan, de structuur en de werking van de verschillende meld- en opvangkanalen aan de Universiteit Antwerpen. Zo wisten velen niet bij welk kanaal men terecht kan na confrontatie met SGOG, noch naar wie men een getroffene moet doorverwijzen. Bijgevolg werden mogelijke **drempels** aangehaald die getroffenen kunnen weerhouden om de universitaire kanalen te gebruiken, zoals de vrees voor sociale of professionele repercussies, het emotionele gewicht van het herbeleven van het incident, het risico om niet geloofd te worden of als overgevoelig te worden beschouwd, en het gebrek aan vertrouwen dat een klacht daadwerkelijk tot gevolg zal leiden. Daarnaast werd het **gebrek aan diversiteit** op vlak van onder andere etniciteit, gender en seksualiteit binnen de bestaande meld- en opvangkanalen gezien als een mogelijke drempel om hier contact mee op te nemen. **Ontwikkelingspunten** van de universitaire meld- en klachtenprocedures die door verschillende respondenten werden aangehaald, gingen bijgevolg van het gehoor geven aan initiële meldingen en het neutraal behandelen hiervan tot continue communicatie naar de melder toe, en het opleggen van proportionele sancties aan beklaagden. Ten slotte werden verschillende factoren genoemd die het indienen van een klacht kan belemmeren. Zo werd het verplicht **opgeven van iemands anonimiteit** zodra men overgaat tot een klacht meermaals aangehaald, vrezend voor sociale en professionele **repercussies**. Daarnaast werd ook de **bewijslast** – die in gevallen van SGOG vaak moeilijk te leveren is – en de lange en bureaucratische procedures als drempels genoemd.

Samengevat, de resultaten van dit onderzoek tonen aan dat **SGOG ook binnen de Universiteit Antwerpen een realiteit is die de nodige aandacht verdient**. De bevindingen wijzen op het belang van een breed gedragen en structurele aanpak die verder reikt dan individuele gevallen. Respondenten geven aan dat er een **grote bereidheid** bestaat om bij te dragen aan een veilige en respectvolle universiteitsomgeving, maar dat er nog drempels ervaren worden om ongepast gedrag te melden of aan te kaarten. Dit onderzoeksrapport eindigt met verschillende beleidsaanbevelingen die aan deze aandachtspunten en drempels beogen te voldoen.

¹ Ten tijde van het afnemen van de vragenlijst stond de vertrouwenspersoon voor studenten ook wel bekend als ‘studentenbemiddelaar’. Dit kanaal was echter nog minder gekend dan de vertrouwenspersoon: 53,1% was hier helemaal niet van op de hoogte, 14,4% een beetje en slechts 5,6% was helemaal op de hoogte van dit meldkanaal.

Concise summary

As part of the international research project Uni4Equity, **students and staff of the University of Antwerp (UA) participated in a quantitative and/or qualitative study on sexual harassment (SH) at the university during the 2023–2024 academic year.** This research report presents the study's descriptive statistics, thematic analysis, and findings concerning respondents' experiences of and perceptions toward SH. Since participation in the study was voluntary, the findings cannot be generalized to the entire student or staff population of the University of Antwerp.

Prevalence and Definition of SH. Eleven percent of staff and 4,8 percent of students reported having personally experienced SH during their time at the University of Antwerp. However, when presented with specific examples of SH a considerably higher proportion indicated having experienced at least one form: 44,2% of students and 40,7% of staff. This discrepancy may suggest a **lack of clarity regarding what constitutes SH.** Qualitative responses further revealed varied interpretations of the term: while some emphasized its subjective and personal nature, others prioritized its legal definition. Most respondents acknowledge that SH could take multiple forms—both online and in-person—and encompass psychological as well as physical dimensions.

Risk Groups. According to the quantitative data, **female staff members** and those **employed at UA for more than ten years** were at a higher risk of experiencing SH. Conversely, staff who did not **identify as part of a minority group** were at a lower risk of SH. Among students, those with **limited financial resources**, and those **enrolled at UA for more than one year** were more likely to encounter SH. In contrast, master students and students aged 36–50 was less likely to experience SH compared to their **bachelor's and younger peers**, respectively.

Qualitative findings frequently cited the university's **rigid hierarchical structure as a key factor enabling SH.** **Doctoral researchers** were repeatedly mentioned as a high-risk group. **Studying** at a university was often described as a unique context that facilitates SH. Additionally, the "party and drinking culture" among students, along with the isolated and uninformed status of certain groups—such as international students or those in transition between programs—were highlighted as risk factors. The Faculty of Medicine was also mentioned as a potential risk environment, due to the curricular requirement for physical contact; however, this was not corroborated by the survey data. Interviewees frequently noted the heightened vulnerability of minority groups, who often face compounded risks.

Bystander behavior. The survey indicated that most respondents did not expect a significant change in their peers' or fellow students' attitudes toward them if they would experience SH—whether positive or negative. Similarly, most interviewees did **not comment on expected bystander reactions.** Those familiar with specific SH incidents noted that bystanders often responded negatively—through **minimization, normalization, or victim-blaming.** However, when asked how they would personally respond if they witnessed SH, most participants stated they **would react constructively and supportively.** Common responses included informing the affected individual about available reporting and support channels, expressing disapproval of the behavior, and offering emotional support. Survey data also indicated that individuals were most likely to intervene if the perpetrator was a friend, somewhat less likely if the perpetrator was a colleague or fellow student, and least likely—though still more than half—if the perpetrator was a stranger. Across both qualitative and quantitative data, **opinions varied on the likelihood of intervening upon hearing sexist remarks.**

Reporting and Support Channels. Students and staff who experience or witness SH at the University of Antwerp can report incidents to a **confidential counselor**, who may refer the individual to **Mensura**—the external health and safety department—if the accused is a staff member. Staff may also contact Mensura directly. Overall, **staff appeared more aware of available reporting channels than students.** Specifically, 13,1% of staff and 36,3% of students were completely unaware of the confidential counselor. Additionally, 30,8% of staff and 21,6% of students were somewhat aware, while 41,1% and 13,3%, respectively, were fully aware.² Awareness of Mensura as a reporting option was also limited: 34,4% of staff had no knowledge of it, 23% were somewhat familiar, and 27,4% were fully aware. **Lack of**

² During the period the questionnaire was disseminated, the confidential counsellor for students was also known as student mediator. However, students were even less aware of this channel: 53,1% were completely unaware, 14,4% were somewhat aware and 5,6% was not at all aware.

information was the most cited reason for not using a particular channel. Approximately one-third of both students and staff also expressed doubts about the **confidentiality and anonymity** of these services. Among those who had experienced SH, uncertainty about the **perceived seriousness of the incident** was a significant barrier to reporting. Most interviewees indicated a lack of sufficient information about the existence, structure, and functioning of the various support and reporting mechanisms at the university. Many were unaware of the appropriate channel to use after experiencing SH or to which they could refer someone affected. Expected **barriers** to contact university channels included fear of social or professional **consequences**, emotional distress from revisiting the incident, skepticism about being believed, and concerns over being perceived as overly sensitive. A lack of confidence in the efficacy of formal reporting procedures was also noted. Moreover, the **limited diversity**—regarding amongst others ethnicity, gender, and sexuality—among existing personnel of these channels was seen as a potential deterrent to contact. Respondents suggested **several areas for improvement** in university reporting and support systems, including timely and neutral handling of initial reports, ongoing communication with reporters, and the imposition of proportionate sanctions on offenders. Finally, participants mentioned several factors that might hinder the making of a formal report. These included the need to **forfeit anonymity** to file a formal report out of fear of social and professional **repercussions**; the **difficulty of providing proof** in SH cases; and the bureaucratic nature of the procedures involved.

The findings of this study demonstrate that SH is a **reality within the University of Antwerp and warrants substantial attention**. The results highlight the need for a comprehensive, structural response that transcends individual cases. While respondents expressed a **strong willingness to contribute to a safe and respectful university environment**, numerous barriers to reporting and addressing SH remain. This report concludes with a series of policy recommendations aimed at addressing these concerns and reducing obstacles to effective prevention and response.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In 2017 werd, mede door de populariteit van de #MeToo beweging, seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGOG) een veelbesproken onderwerp in het globale politieke en publieke landschap. Tal van getroffenen deelden hun ervaring en legden daardoor de **structurele oorzaken van deze problematiek** over verscheidene sectoren bloot, alsook in het hoger onderwijs (Bull & Shannon, 2023). Ook in Vlaanderen, onder meer door de Pano-reportage over machtsmisbruik aan UGent en KU Leuven in 2022, werd de **hoge prevalentie van grensoverschrijdend gedrag in de academische context** duidelijk (Santens, 2022). Op politiek niveau leidde dit in 2024 tot de uitvaardiging van het decreet GOG in het hoger onderwijs en de totstandkoming van het Vlaams Meldpunt voor Grensoverschrijdend Gedrag, waar iedereen die grensoverschrijdend gedrag heeft meegemaakt in een context die binnen de bevoegdheid van de Vlaamse overheid valt (dus ook aan de universiteit), een melding kan maken (Vlaams Parlement, 2024; Vlaanderen, 2024). Het recente boek 'Academische gezelligheid' van Hilde Van Liefveringhe over grensoverschrijdend gedrag aan de Universiteit Gent, heeft bijgedragen tot een **nieuwe mediagolf** rond de problematiek aan onze Vlaamse universiteiten (Ooghe, 2025).

SGOG, of liever ongewenst **seksueel gedrag op het werk**, wordt door de Belgische wet gedefinieerd als: "Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft iemands waardigheid aan te tasten of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren" (Art. 32ter lid 3 Wet 4 augustus 1996). Universiteit Antwerpen definieert **grensoverschrijdend gedrag** als "elke vorm van ongewenst gedrag dat je persoonlijke grenzen overschrijdt. Het is dus persoonlijk, subjectief en voor iedereen anders. Wat voor de een niet aanvaardbaar is, kan dat wel zijn voor de ander" (Universiteit Antwerpen, n.d. – a). Zowel het Studentenportaal (onder 'veiligheid en gezondheid') als Pintra (onder 'psychosociaal welzijn') bevat informatie over de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag (onder andere SGOG) en de beschikbare meld- en opvangkanalen aan de universiteit (Universiteit Antwerpen, n.d. – b; -c). Op Pintra vind je ook informatie over de procedures indien men melding maakt van GOG en hoe men als omstaander GOG kan voorkomen. Deze informatie is niet voor handen op het Studentenportaal.

Belangrijk te vermelden is dat er, sinds de kwantitatieve dataverzameling van deze studie, **al heel wat inspanningen zijn verricht** om de universiteitspopulatie in te lichten over bovenstaande kanalen en procedures. Zo werd de beschikbare informatie rond het onderwerp op beide platformen in het academiejaar 2024-2025 aangepast om het overzichtelijker en vollediger te maken. Daarnaast werden er reeds verscheidene campagnes gevoerd ter sensibilisering van het topic, zoals de mediacampagne "setting boundaries" (op sociale media en op posters in de toiletten) en het ophangen van het overzicht van de beschikbare meld- en opvangkanalen in de toiletten.

Een recent onderzoek, uitgevoerd in 46 Europese universiteiten en andere hoger onderwijsinstellingen, vond **dat één derde van de respondenten – bestaande uit zowel studenten als personeel – al ooit SGOG had meegemaakt tijdens hun academisch traject** (Lipinsky et al. 2022). Vrouwen, LGBTQI+ universiteitsleden, etnische, gender en seksuele minderheidsgroepen, universiteitsleden met een beperking en eerste jaar studenten bleken in het bijzonder kwetsbaar (vb. Bondestam & Lundqvist, 2020; Lipinsky et al. 2020). SGOG kan **ernstige gevolgen hebben voor iemands mentaal en fysiek welzijn**, en dit zowel op korte als lange termijn. Eerdere studies toonden bijvoorbeeld aan dat getroffenen een verhoogd risico lopen op sociale isolatie, mentale gezondheidsproblemen, verminderde werk- of studieprestaties, en middelenmisbruik (Bondestam & Lundqvist, 2020; Geppert, et al., 2024; Molstad, et al., 2023; Potter, et al., 2018; Rothman et al. 2021). Als men daarenboven niet de nodige ondersteuning zoekt en/of krijgt, kan dit nog meer leed veroorzaken en leiden tot de beslissing om de universiteit (of de gehele academische context) te verlaten. Echter wordt over **slechts 10% van SGOG-incidenten een klacht ingediend** aan universitaire kanalen, onder meer doordat men vreest voor negatieve gevolgen of omdat men het incident niet ernstig genoeg acht (Hagerlid et

al. 2023; Jenkins, 2016; Tarzia et al., 2024). Het is cruciaal om als universiteit de redenen voor dit laag percentage te weten, zodat men in staat is om de nodige steun te bieden aan getroffen en.

De bevragingen die in dit onderzoeksrapport worden besproken, vonden plaats in het academiejaar 2023-2024 ten tijde van het bewind van (en met de steun van) rector Herman Van Goethem. Het rapport zelf is gepubliceerd in het academiejaar 2024-2025, met Herwig Leirs als nieuwe rector van de Universiteit Antwerpen. De aanbevelingen die op het einde van dit rapport worden gegeven, zijn dan ook gebaseerd op de beleidsdoelstellingen van het nieuwe universitair bestuur. In haar mission statement beoogt de Universiteit Antwerpen bij te dragen aan de verdere ontwikkeling van een duurzame wereld en een **democratische en inclusieve samenleving** gefundeerd op de mensenrechten (Universiteit Antwerpen, n.d. – d). Haar leidende krachtlijnen houden onder andere in: Excellentie groeiend uit een kwaliteitscultuur, steunend op een **zorgzame werk- en leeromgeving**; Diversiteit als meerwaarde, inclusiviteit als norm; Actief pluralisme als basis voor dialoog. Deze missie en visie vormden de basis voor het nieuwe Diversiteits- en Inclusiebeleidsplan dat 1 april 2025 werd geïntroduceerd tijdens de beleidsdag (Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan, 2025).

1.2 Het Uni4Equity onderzoeksproject



Het onderzoek dat wordt besproken in het huidige rapport maakt deel uit van het internationale project **Uni4Equity**, gefinancierd door het CERV-2022-DAPHNE Programma van de Europese Unie (Projectnummer: 101094121-Uni4Equity). Dit project is een samenwerking van zes Europese universiteiten – waaronder Universiteit Antwerpen – en twee onderzoeksinstituten. Uni4Equity beoogt SGOG in hoger onderwijs te voorkomen, te identificeren en aan te pakken. Het in kaart brengen van SGOG binnen de zes deelnemende universiteiten gebeurde aan de hand van een **vragenlijst en diepte-interviews**. Enerzijds, peilde de door het consortium opgestelde

vragenlijst naar percepties en ervaringen met (het melden van) SGOG, evenals naar de kennis en opinie van respondenten over de beschikbare meld- en opvangkanalen. Anderzijds, werd er op deze onderwerpen dieper ingegaan tijdens diepte-interviews afgenomen bij studenten en personeelsleden. Ook al is dit een universiteits-overstijgend project, **dit rapport betreft uitsluitend de gegevens die aan Universiteit Antwerpen zijn verzameld**. Een volledig overzicht van de deelnemende instellingen, evenals updates over nieuwe onderzoeksresultaten, zijn terug te vinden op de volgende website: <https://www.uantwerpen.be/en/projects/uni4equity/>. De volledige vragenlijst én de interviewleidraad vind je aan het eind van dit rapport in Bijlage 1.

1.3 Kanttekening bij de interpretatie van de resultaten

Zowel de kwantitatieve als kwalitatieve dataverzameling gebeurde aan de hand van een **convenience steekproef**, wat impliceert dat de **resultaten niet representatief** zijn voor de gehele studenten- of personeelspopulatie van de Universiteit Antwerpen. Uit eerder onderzoek weten we dat convenience steekproeven onderhevig zijn aan selectieve non-respons (Ellis, et al. 2023; Giroux, et al. 2020; Sax, et al. 2003). Aan de ene kant werden de bevragingen mogelijks voornamelijk beantwoord door leden van de universiteit die SGOG hebben meegemaakt en/of een uitgesproken mening hebben over deze problematiek. Aan de andere kant kennen de steekproeven mogelijks net een ondervertegenwoordiging van mensen die SGOG hebben meegemaakt aan de universiteit, omdat een dergelijke bevraging te confronterend voor hen kan zijn. Wat betreft de vragenlijst zal er wellicht een systematische

ondervertegenwoordiging zijn van de absolute percentages omdat de percentages onder ‘info ontbreekt’ bij iedere variabele ook de uitgevallen respondenten betreft.

Ten slotte is het belangrijk te vermelden dat SGOG niet de enige vorm is van grensoverschrijdend gedrag die zich binnen de universiteit kan afspelen: andere vormen zijn bijvoorbeeld machtsmisbruik, discriminatie, pesten, wetenschappelijke sabotage, en denigrerende opmerkingen.

2 Methoden

2.1 Rekrutering en dataverzameling

2.1.1 Dataverzameling

Kwantitatieve dataverzameling – Het kwantitatieve luik van dit onderzoek bestaat uit een **vragenlijst ingevuld door 1780 studenten en 1400 personeelsleden** (incl. doctorandi) van Universiteit Antwerpen. Deze vragenlijst werd op 11 december 2023, door de toenmalige rector, Herman van Goethem, via e-mail verstuurd naar alle leden van de Universiteit Antwerpen. Op 18 december werd een herinneringsmail gestuurd waarna op 8 januari de datacollectie werd afgesloten. Respondenten konden de vragenlijst invullen in het Nederlands of het Engels. Meer informatie over deze steekproef en hoe die zich verhoudt ten opzichte van de algehele universiteitspopulatie is te vinden in Bijlage 2.

Kwalitatieve dataverzameling – Het kwalitatieve luik van dit onderzoek bestaat uit **diepte-interviews met 14 leden van Universiteit Antwerpen en één medewerker van een externe organisatie** gericht op seksueel en reproductief welzijn. Van de interne participanten waren er twee student en twaalf werknemer (één van deze twaalf werknemers universiteit niet verlaten). Er werd gebruik gemaakt van doelgerichte sampling, gebaseerd op de groep van respondenten die op het einde van de kwantitatieve dataverzameling had aangegeven te willen deelnemen aan een vervolginterview, en waarbij we een spreiding garandeerden op basis van universitaire positie en anciënniteit. Meer bepaald werd er vanuit het Uni4Equity consortium gevraagd om zowel personeelsleden (PL), studentvertegenwoordigers (SV), universitaire beleidsmakers (UB) en iemand van een externe expertorganisatie (EXT) te bevragen. Van deze groepen werden er uiteindelijk respectievelijk zes, twee, vijf en één leden bevraagd. Persoonlijke ervaring met SGOG was geen inclusiecriteria aangezien het doel was om een uitgebreid beeld te krijgen van de percepties rond (de aanpak van de universiteit van) SGOG. De diepte-interviews vonden plaats in persoon gedurende de maanden maart en april 2024. De gesprekken duurden tussen 33 en 80 minuten (M=56,64 minuten). Om anonimiteit te verzekeren, wordt er geen additionele informatie over deze steekproef voorzien in dit onderzoeksrapport. Citaten worden daarom geïdentificeerd door een combinatie van de groeps- en individuele code van de respondent in kwestie (vb. SV_1)

2.1.2 Analyse

Kwantitatieve data – Universiteitsleden die de vragenlijst invulden, konden vrij individuele vragen overslaan indien gewenst. Daarenboven kregen ze, met het oog op het voorkomen van eventuele emotionele belasting, de mogelijkheid om het volledige deel van de vragenlijst dat hun eigen ervaring met SGOG aan de universiteit bevroeg, in één keer over te slaan. Dit heeft geleid tot heel wat schommelingen in antwoordratio doorheen de vragenlijst. De **beschrijvende analyses** die in dit rapport worden vermeld, vertrekken steeds van de volledige steekproef (1780 studenten en 1400 personeelsleden) en bevatten het percentage ontbrekende data. De **multivariate logistische regressies**, daarentegen, werden uitgevoerd op de steekproef die de sectie rond eigen ervaringen met SGOG heeft ingevuld. Deze data werden gewogen op basis van leeftijd en geslacht. De gehele kwantitatieve data-analyse gebeurde met SPSS-versie 29.0.1.0.

Kwalitatieve data – De transcripties van de interviews werden op systematische en nauwkeurige wijze geanalyseerd. **Deductieve thematische analyse** werd uitgevoerd op basis van door het consortium vooropgestelde thema's: (1) Definitie en begrip van SGOG; (2) Percepties van SGOG aan Universiteit Antwerpen; (3) Kennis van beschikbare meld- en opvangkanalen; (4) Percepties van deze kanalen; (5) Toegang tot deze kanalen. Meerdere onderzoekers hebben de data gecodeerd om de analyses te verbreden en verdiepen. Voor de gehele kwalitatieve analyse werd gebruik gemaakt van Nvivo versie 20.7.2.1560.

3 Resultaten op basis van de kwantitatieve bevraging

3.1 Universitair klimaat rond seksueel grensoverschrijdend gedrag

3.1.1 Veiligheid en vertrouwen in Universiteit Antwerpen

Tabel 1 biedt een overzicht van de percentageverdeling van de gepercipieerde veiligheid onder studenten en personeel op of rond de universiteitscampus, gebaseerd op de vraag: "Wat SGOG betreft, hoe veilig voelt u zich op of rond uw universiteitscampus?". Uit deze cijfers blijkt dat **een significant deel van zowel de studenten als het personeel zich (zeer) veilig voelde**, hoewel het aandeel onder personeel aanzienlijk hoger was (83,5%) dan onder studenten (66,5%). Een klein percentage van zowel studenten (1,7%) als personeel (2,2%) gaf aan zich (zeer) onveilig te voelen. Het percentage dat een neutraal antwoord gaf, was gelijk voor beide groepen (9,2%).

Tabel 1. Percentageverdeling gepercipieerde veiligheid (%; $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

	(Zeer) onveilig	Neutraal	(Zeer) veilig	Weet ik niet	Info ontbreekt
Studenten	1,7	9,2	66,5	0,4	22,2
Personeel	2,2	9,2	83,5	0,5	4,6

Op de vraag "Denkt u dat SGOG voorkomt aan de Universiteit Antwerpen?" (Tabel 2) antwoordde een **meerderheid van zowel de studenten als het personeel bevestigend**, met een duidelijk hoger percentage onder personeel (77,6%) dan onder studenten (54,7%). Een klein aantal respondenten gaf aan dat SGOG niet voorkomt aan de universiteit: 3,3% van de studenten en 0,9% van het personeel. Bovendien gaf een aanzienlijk deel van beide groepen aan het niet te weten, met een iets hoger percentage onder studenten (19,9%) dan onder personeel (17,3%).

Tabel 2. Percentageverdeling perceptie SGOG-prevalentie aan UAntwerpen (%; $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

	Neen	Ja	Weet ik niet	Info ontbreekt
Studenten	3,3	54,7	19,9	22,1
Personeel	0,9	77,6	17,3	4,2

Tabel 3 toont de percentageverdeling van studenten en personeel bij verschillende stellingen over **het klimaat rondom SGOG aan de Universiteit Antwerpen**. De resultaten bieden inzicht in het vertrouwen in en de zorgen over de aanpak van SGOG, evenals de bereidheid om meldingen te doen. Een meerderheid van zowel de studenten (62,5%) als het personeel (72%) aan (helemaal) eens te zijn met "Ik vind dat slachtoffers nooit verantwoordelijk zijn voor dit gedrag". Een kleiner percentage van beide groepen was het (helemaal) oneens (studenten 6,6%, personeel 6,5%) of gaf aan noch eens, noch oneens te zijn (studenten 6,9% en personeel 8,4%).

Wat betreft de stelling *“Ik heb de indruk dat de UAntwerpen genoeg doet om slachtoffers van SGOG te beschermen”*, toonde personeel iets meer vertrouwen (32% (helemaal) mee eens) dan studenten (21,8%). Een aanzienlijk percentage van beide groepen bleef neutraal (studenten 14,4%, personeel 18,5%), terwijl het percentage dat het (helemaal) niet mee eens was, bij personeel meer dan dubbel zo groot was als bij studenten (studenten 6,3%, personeel 13,8%). In beide groepen gaf een substantieel deel aan het niet te weten (studenten 34,7%, personeel 24,9%).

In vergelijking met andere stellingen was een opvallend hoog percentage (studenten 50,3%, personeel 43,3%) het (helemaal) eens met de stelling *“Ik vertrouw erop (of ik ben ervan overtuigd) dat de meeste mensen verbonden aan UAntwerpen zullen ingrijpen of bezwaar uiten tegen personen die ongepaste of negatieve seksuele opmerkingen of gebaren maken”*. Tegelijkertijd was 23,3% van het personeel het (helemaal) niet eens met deze stelling, wat aanzienlijk meer is dan de 9,7% van de studenten die dit aangaven.

30,7% van de studenten en 35,9% van het personeel gaf aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling *“Ik vertrouw erop dat de meeste mensen aan UAntwerpen melding zouden maken van anderen die zich schuldig maken aan SGOG”*. Daarentegen was 28,3% van de studenten en 19,6% van het personeel was het (helemaal) niet mee eens, terwijl 19,3% van beide groepen geen uitgesproken mening had.

Tenslotte was een aanzienlijk deel van zowel de studenten (41,2%) als het personeel (51,3%) het (helemaal) niet eens met de stelling dat mensen SGOG niet zouden melden uit angst voor repercussies. Ongeveer 13% van zowel de studenten als het personeel had geen uitgesproken mening, terwijl ongeveer 14% van de studenten en 16% van het personeel aangaf te denken dat mensen aan de UAntwerpen SGOG niet zouden melden uit vrees voor repercussies.



Tabel 3. Percentageverdeling van individuele items klimaatschaal (%; $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

	Studenten					Personeel				
	(Helemaal) niet mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	(Helemaal) mee eens	Weet ik niet	Info ontbreekt	(Helemaal) niet mee eens	Noch mee eens, noch mee oneens	(Helemaal) mee eens	Weet ik niet	Info ontbreekt
Ik vind dat slachtoffers van SGOG nooit verantwoordelijk zijn voor dit gedrag.	6,6	6,9	62,5	1,3	22,7	6,5	8,4	72,0	1,8	11,3
Ik heb de indruk dat UAntwerpen genoeg doet om slachtoffers van SGOG te beschermen.	6,3	14,4	21,8	34,7	22,8	13,8	18,5	32,0	24,9	10,8
Ik vertrouw erop (of ik ben ervan overtuigd) dat de meeste mensen verbonden aan UAntwerpen zullen ingrijpen of bezwaar uiten tegen personen die ongepaste of negatieve seksuele opmerkingen of gebaren maken.	9,7	11,5	50,3	5,4	23,1	23,3	17,4	43,3	4,9	11,1
Ik vertrouw erop dat de meeste mensen aan UAntwerpen melding zouden maken van anderen die zich schuldig maken aan SGOG	19,6	19,3	30,7	7,5	22,9	28,3	19,3	35,9	5,4	11,1
Ik denk dat sommige mensen aan UAntwerpen SGOG niet zouden melden uit bezorgdheid dat ze zelf gevolgen of straf zouden ondervinden.	41,2	13,6	13,7	8,3	23,2	51,3	13,8	16,0	7,7	11,2

De onderstaande tabellen geven inzicht in hoe de respondenten verwachten dat de Universiteit Antwerpen zal reageren op incidenten van SGOG wanneer de dader respectievelijk een student (Tabel 4) of een personeelslid (

Tabel 5) is. Respondenten werd de volgende vraag voorgelegd: *“Hoe zou de Universiteit Antwerpen incidenten van SGOG benaderen als de dader een student/personeelslid is?”*. Over het algemeen geloofde een **aanzienlijk**

De universiteit zou...		(Heel) onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	(Heel) waarschijnlijk	Weet ik niet	Info ontbreekt
...de melding serieus nemen	Studenten	8,5	7,5	44,0	4,0	36,0
	Personeel	7,3	7,9	61,1	4,1	19,6
...de privacy van de betrokkenen beschermen (slachtoffer, dader)	Studenten	5,5	5,9	48,5	4,2	35,9
	Personeel	9,1	7,2	58,8	5,1	19,8
...de veiligheid van het slachtoffer beschermen	Studenten	6,4	8,4	44,0	5,3	35,9
	Personeel	8,9	9,6	55,1	6,5	19,9
...het slachtoffer ondersteunen (aanpassingen aan het uurrooster, geestelijke gezondheidszorg, enz.)	Studenten	10,4	7,9	39,0	6,9	35,8
	Personeel	10,4	9,8	51,7	8,2	19,9
...de factoren aanpakken die tot SGOG hebben geleid	Studenten	14,5	10,7	30,7	8,1	36,0
	Personeel	20,8	13,0	36,7	9,7	19,8
...de melding op rechtvaardige wijze behandelen	Studenten	10,5	11,2	36,1	6,1	36,1
	Personeel	12,0	13,4	46,5	8,2	19,9
...dit aankaarten bij de dader	Studenten	8,4	8,2	41,2	6,4	35,8
	Personeel	10,5	9,4	51,1	8,9	20,1

deel van zowel de studenten- als de personeelssteekproef dat de universiteit de getroffen persoon zou ondersteunen, ongeacht de identiteit van de dader.

De gegevens in Tabel 4, die zich richt op incidenten waarbij de dader een student is, tonen aan dat een meerderheid van zowel de studenten- als de personeelsteekproef verwachtte dat de universiteit een melding serieus zou nemen. 53,7% van de studenten en 65,8% van het personeel beschouwden deze reactie als (zeer) waarschijnlijk. Wat betreft de bescherming van de privacy en veiligheid van de betrokkenen, was het percentage personeelsleden dat een positieve reactie van de universiteit verwachtte (respectievelijk 64,8% en 61,2%) groter dan dat van de studenten (respectievelijk 51,3% en 47,2%). Zowel onder personeel als studenten werd de **waarschijnlijkheid dat de universiteit de onderliggende factoren van SGOG zou aanpakken het laagst ingeschat**: 15,4% van de studenten en 15,6% van het personeel achtte dit (zeer) onwaarschijnlijk.

Tabel 5 biedt een vergelijkbaar overzicht, maar richt zich op de verwachte reactie van de universiteit wanneer de dader een personeelslid is. In vergelijking met Tabel 4 werd het als minder waarschijnlijk geacht dat de universiteit een melding in dit geval op een rechtvaardige manier zou behandelen. Zoals ook in Tabel 4, verwachtte een groter percentage van het personeel dan van de studenten dat de universiteit meldingen serieus zou nemen en de privacy en veiligheid van de betrokkenen zou beschermen. In dit scenario beschouwde 61,1% van het personeel het als (heel) waarschijnlijk dat de universiteit de melding serieus zou nemen, tegenover 44,0% van de studenten. Bovendien bleek uit de gegevens dat personeelsleden aanzienlijk meer vertrouwen hadden in de reactie van de universiteit om het slachtoffer te ondersteunen (51,7%) en de melding op een rechtvaardige

manier te behandelen (46,5%) dan studenten (respectievelijk 39,0% en 36,1%). Ook in dit geval waren studenten minder geneigd te verwachten dat de universiteit de factoren die leidden tot SGOG zou aanpakken als de dader een personeelslid was.

Tabel 4. Percentageverdeling van individuele items verwachte reactie UAntwerpen indien dader student is (%; $N_{studenten} = 1780$; $N_{personeel} = 1400$)

De universiteit zou...		(Heel) onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	(Heel) waarschijnlijk	Weet ik niet	Info ontbreekt
...de melding serieus nemen	Studenten	2,9	3,9	53,7	3,6	35,9
	Personeel	3,5	4,0	65,8	7,0	19,7
...de privacy van de betrokkenen beschermen (slachtoffer, dader)	Studenten	2,5	5,2	51,3	4,9	36,1
	Personeel	3,9	5,0	64,8	6,6	19,7
...de veiligheid van het slachtoffer beschermen	Studenten	4,2	8,4	47,2	4,2	36,0
	Personeel	5,1	6,9	61,2	7,1	19,7
...het slachtoffer ondersteunen (aanpassingen aan het uurrooster, geestelijke gezondheidszorg, enz.)	Studenten	10,9	9,9	35,8	7,5	35,9
	Personeel	5,7	9,7	54,6	10,1	19,9
...de factoren aanpakken die tot SGOG hebben geleid	Studenten	15,4	13,2	26,6	8,8	36,0
	Personeel	15,6	15,1	38,5	11,1	19,7
...de melding op rechtvaardige wijze behandelen	Studenten	3,4	8,0	46,3	6,1	36,2
	Personeel	3,8	9,9	57,4	8,9	20,0
...dit aankaarten bij de dader	Studenten	4,4	6,3	45,6	7,5	36,2
	Personeel	4,7	8,8	54,1	12,3	20,1

De universiteit zou...		(Heel) onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	(Heel) waarschijnlijk	Weet ik niet	Info ontbreekt
...de melding serieus nemen	Studenten	8,5	7,5	44,0	4,0	36,0
	Personeel	7,3	7,9	61,1	4,1	19,6
...de privacy van de betrokkenen beschermen (slachtoffer, dader)	Studenten	5,5	5,9	48,5	4,2	35,9
	Personeel	9,1	7,2	58,8	5,1	19,8
...de veiligheid van het slachtoffer beschermen	Studenten	6,4	8,4	44,0	5,3	35,9
	Personeel	8,9	9,6	55,1	6,5	19,9
...het slachtoffer ondersteunen (aanpassingen aan het uurrooster, geestelijke gezondheidszorg, enz.)	Studenten	10,4	7,9	39,0	6,9	35,8
	Personeel	10,4	9,8	51,7	8,2	19,9
...de factoren aanpakken die tot SGOG hebben geleid	Studenten	14,5	10,7	30,7	8,1	36,0
	Personeel	20,8	13,0	36,7	9,7	19,8
...de melding op rechtvaardige wijze behandelen	Studenten	10,5	11,2	36,1	6,1	36,1
	Personeel	12,0	13,4	46,5	8,2	19,9
...dit aankaarten bij de dader	Studenten	8,4	8,2	41,2	6,4	35,8
	Personeel	10,5	9,4	51,1	8,9	20,1

Tabel 5. Percentageverdeling van individuele items verwachte reactie UAntwerpen indien dader personeelslid is (% , $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

3.1.2 Verwachte reactie van anderen en zichzelf

Opvallend is dat **zowel de mogelijke positieve als negatieve reacties veelal als onwaarschijnlijk werden beschouwd**. Een minderheid van de respondenten verwachtte dat collega's of medestudenten op een ondersteunende of begripvolle manier zouden reageren. Hoewel het aantal respondenten dat verwachtte dat anderen hen met aandacht en begrip zouden behandelen, of hen daadwerkelijk zouden troosten en helpen, iets hoger was onder het personeel, bleef het percentage in beide steekproeven relatief laag (telkens minder dan 10%).

Tabel 6 geeft een overzicht van de percentageverdeling van respondenten die de vraag *"Hoe waarschijnlijk lijkt het u dat het merendeel van uw collega's/medestudenten op de volgende manieren reageren, als u te maken had gehad met seksuele grensoverschrijdend gedrag en het hen vertelde?"* beantwoordde met uiteenlopende waarschijnlijkheidsniveaus. De cijfers tonen aan dat meer dan de helft van zowel de studenten als het personeel het over het algemeen (heel) onwaarschijnlijk achtte dat hun collega's of medestudenten negatief zouden reageren op hun situatie na een ervaring met SGOG, bijvoorbeeld door hen als onverantwoordelijk te bestempelen of hen een schuldgevoel aan te praten.

Opvallend is dat **zowel de mogelijke positieve als negatieve reacties veelal als onwaarschijnlijk werden beschouwd**. Een minderheid van de respondenten verwachtte dat collega's of medestudenten op een ondersteunende of begripvolle manier zouden reageren. Hoewel het aantal respondenten dat verwachtte dat anderen hen met aandacht en begrip zouden behandelen, of hen daadwerkelijk zouden troosten en helpen, iets hoger was onder het personeel, bleef het percentage in beide steekproeven relatief laag (telkens minder dan 10%).

Tabel 6. Percentageverdeling van verwachte reactie van anderen (%; $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

Ze zouden...		(Heel) onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	(Heel) waarschijnlijk	Weet ik niet	Info ontbreekt
...zeggen dat ik onverantwoordelijk of niet voorzichtig genoeg ben geweest.	Studenten	63,8	4,2	4,3	4,2	23,5
	Personeel	75,1	5,1	3,4	5,1	11,3
...me anders behandelen, met achterdocht.	Studenten	61,9	5,8	4,0	4,7	23,6
	Personeel	72,5	6,2	5,0	5,0	11,3
...me anders behandelen, met aandacht, begrip.	Studenten	56,0	9,3	6,6	4,7	23,4
	Personeel	62,2	11,1	9,3	5,7	11,7
...me helpen door me informatie en opties aan te bieden om met de gebeurtenis(sen) om te gaan.	Studenten	55,4	8,8	6,3	5,8	23,7
	Personeel	70,9	7,9	5,4	4,3	11,5
...me een schuldgevoel geven.	Studenten	64,9	3,9	2,8	4,8	23,6
	Personeel	76,1	5,6	2,4	4,4	11,5
...me troosten en helpen.	Studenten	66,1	4,5	2,3	3,4	23,7
	Personeel	75,3	5,5	3,6	4,1	11,5

Tabel 7. Percentageverdeling van verwachte eigen reacties (%; $N_{\text{studenten}} = 1780$; $N_{\text{personeel}} = 1400$)

		Heel onwaar- schijnlijk	Eerder onwaar- schijnlijk	Eerder waar- schijnlijk	Heel waar- schijnlijk	Info ontbreekt
U uitspreken tegen seksistische grappen of opmerkingen	Studenten	5,2	18,5	33,1	16,9	26,3
	Personeel	2,3	14,5	42,2	25,6	15,4
Vragen aan iemand die overstuur lijkt op een universiteitsfeestje of het goed met hen gaat en of ze hulp nodig hebben.	Studenten	1,4	6,6	35,3	30,2	26,5
	Personeel	1,1	5,9	35,7	42,0	15,3
Bij iemand blijven die te veel gedronken of drugs gebruikt heeft, zodat die persoon niet alleen is.	Studenten	1,4	6,4	27,3	37,5	27,4
	Personeel	1,9	10,0	33,8	36,6	17,7
Tussenbeide komen bij een vreemde die zich schuldig maakt aan SGOG of fysiek of verbaal geweld gebruikt.	Studenten	1,7	12,9	30,2	24,4	30,8
	Personeel	1,6	12,7	37,6	28,1	20,0
Tussenbeide komen bij een personeelslid dat zich schuldig maakt aan SGOG of fysiek of verbaal geweld gebruikt ^a	Studenten	4,7	20,9	25,3	16,2	32,9
	Personeel	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Tussenbeide komen bij een collega of (mede)student die zich schuldig maakt aan SGOG of fysiek of verbaal geweld.	Studenten	1,2	7,0	33,3	29,2	29,3
	Personeel	0,8	5,1	37,9	38,4	17,8
Tussenbeide komen bij een vriend(in) die zich schuldig maakt aan SGOG of fysiek of verbaal geweld.	Studenten	0,7	1,5	20,7	51,0	26,1
	Personeel	0,5	2,1	26,7	54,8	15,9

^a Deze vraag werd enkel aan studenten gesteld.

Tabel 7 toont de percentageverdeling van de waarschijnlijkheid waarmee respondenten dachten te reageren op hypothetische situaties die zich aan de Universiteit Antwerpen zouden kunnen voordoen. Hieruit blijkt dat het **merendeel van de respondenten ervan uitging zelf actief te reageren op incidenten van SGOG op de universiteit**. Meer dan de helft van de studenten en personeelsleden achtte het bijvoorbeeld (eerder/heel) waarschijnlijk dat zij zouden reageren in situaties waarin zorg nodig was, zoals het blijven bij iemand die te veel gedronken heeft of drugs gebruikt (64,8% van de studenten en 70,4% van het personeel) of in situaties waarin directe hulp kan worden geboden, zoals het vragen aan een overstuur persoon of alles in orde is (65,5% van de studenten en 77,7% van het personeel). De stelling over **of men zich zou uitspreken tegen seksistische grappen of opmerkingen resulteerde in de grootste verdeeldheid**, zowel bij studenten als personeelsleden.

Wat betreft het ingrijpen in situaties van grensoverschrijdend gedrag, bijvoorbeeld wanneer een vreemde of een collega/medestudent zich hieraan schuldig maakt, **bleken personeelsleden ook vaker geneigd te zijn om in te grijpen dan studenten**. Bij studenten zou 54,6% eerder of heel waarschijnlijk ingrijpen wanneer de dader een vreemde is, 41,6% wanneer de dader een personeelslid is, 62,5% wanneer de dader een (mede)student is, en

71,7% wanneer de dader een vriend(in) is. Bij personeelsleden lagen deze percentages telkens minimaal 10% hoger.

3.2 Kennis en perceptie van de beschikbare meld- en opvangkanalen

De Universiteit Antwerpen biedt verschillende meld- en opvangkanalen aan waar personeel en studenten terecht kunnen bij confrontatie met SGOG (zie Bijlage 3). Onder deze kanalen vallen de **vertrouwenspersoon**, de externe preventiedienst **Mensura** en de studentenpsycholoog (**STIP**), die **allen juridisch gebonden zijn aan beroepsgeheim**. De **overige kanalen vallen onder discretieplicht**. De eerste groep mag geen informatie delen, tenzij de getroffene expliciet toestemming verleent, terwijl de tweede groep verplicht is om bepaalde informatie te delen met mensen die daarvoor bevoegd zijn als dit in het belang van de organisatie is. Een klacht van SGOG kan worden gemaakt bij de vertrouwenspersoon of Mensura, terwijl de andere kanalen een belangrijke doorverwijsfunctie vervullen. De Uni4Equity survey bevroeg de kennis en perceptie van zowel personeel als studenten over elk van deze kanalen, los van hun formele en juridische rol in de meldingsprocedure bij SGOG.

3.2.1 Kennis over de beschikbare meldkanalen van Universiteit Antwerpen

Als een student of personeelslid GOG heeft ervaren aan de Universiteit Antwerpen of hier getuige van is geweest, kan dit gemeld worden bij een vertrouwenspersoon. Indien het een incident van seksueel GOG betreft, wordt er door de vertrouwenspersoon beroep gedaan op Mensura, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Personeel kan daarnaast ook rechtstreeks terecht bij Mensura. Tabellen 8 en 9 tonen respectievelijk de percentageverdelingen van personeel en studenten met betrekking tot hun kennis van deze meldkanalen, op basis van de vraag: “In welke mate wist u dat zo een melding kan gemaakt worden bij elk van deze kanalen?”.

Over het algemeen bleek het **personeel beter op de hoogte te zijn van de relevante meldkanalen dan studenten**. Zo was 13,1% van het personeel en 36,3% van de studenten helemaal niet op de hoogte van de vertrouwenspersoon als meldkanaal. Respectievelijk 30,8% en 21,6% was hier enigszins van op de hoogte, en respectievelijk 41,1% en 13,3% was volledig op de hoogte. Wat betreft Mensura was 34,4% van het personeel helemaal niet op de hoogte, 23% was enigszins op de hoogte, en 27,4% was volledig op de hoogte van dit meldkanaal voor SGOG.

Tabel 8. Percentageverdeling van de universitaire meldkanalen voor personeel in geval van SGOG (% , N = 1400)

	Ik was hier helemaal niet van op de hoogte	Ik was hier een beetje van op de hoogte	Ik was hier volledig van op de hoogte	Info ontbreekt
Vertrouwenspersoon	13,1	30,8	41,1	15,0
Mensura	34,4	23,0	27,4	15,2

Tabel 9. Percentageverdeling van het universitaire meldkanaal voor studenten in geval van SGOG (% , N = 1780)

	Ik was hier helemaal niet van op de hoogte	Ik was hier een beetje van op de hoogte	Ik was hier volledig van op de hoogte	Info ontbreekt
Vertrouwenspersoon	36,3	21,6	13,3	28,5

3.2.2 Perceptie van beschikbare meld- en opvangkanalen van Universiteit Antwerpen

Tabel 10 toont de percentageverdeling van de antwoorden op de vraag: “Zou u zich vandaag tot onderstaande kanalen richten als u SGOG had meegemaakt op de universiteit?”. De **vertrouwenspersoon** was het kanaal dat door het bevraagde personeel het meest waarschijnlijk werd gekozen, met **61,1% van de personeelsleden die aangaven zich tot dit kanaal te wenden**, terwijl 10,2% aangaf dit niet te doen. Ook **bij studenten** werd de vertrouwenspersoon relatief vaak genoemd (42,1% zou hiervan gebruikmaken), hoewel het **STIP** nog meer werd verkozen. Onder het personeel werd Mensura ook relatief vaak overwogen, met 33,2% die aangaf hier gebruik van te maken. Een aanzienlijk percentage (29,4%) gaf echter aan dat ze geen gebruik zouden maken van dit kanaal. Slechts 11% van de doctorandi was bereid een melding te maken bij de voorzitter van hun doctoraatscommissie. De **centrale ombudspersoon was in beide steekproeven de minst populaire keuze**: 34,2% van het personeel en 29% van de studenten gaf aan hier geen gebruik van te maken.

Tabel 10. Percentageverdeling van individuele items over het raadplegen van universitaire meld- en opvangkanalen door personeel en studenten (%; $N_{\text{personeel}} = 1400$, $N_{\text{studenten}} = 1780$)

	Personeel				Studenten			
	Neen	Ja	Weet ik niet	Info ontbreekt	Neen	Ja	Weet ik niet	Info ontbreekt
Facultaire ombudspersoon	31,3	30,9	20,7	17,1	23,3	23,3	24,6	28,8
Centrale ombudspersoon	34,2	24,8	24,0	17,0	29,0	13,8	28,2	29,0
Vertrouwenspersoon	10,2	61,6	12,7	15,5	9,1	42,1	20,0	28,8
Dienst preventie & bescherming op het werk	29,9	34,6	19,2	16,3	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Mensura	29,4	33,2	20,6	16,8	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Voorzitter doctoraatscommissie (indien PhD)	27,6	11,0	15,7	45,7	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
STIP	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	10,8	44,9	15,3	29,0

Vervolgens werd aan de respondenten gevraagd naar de redenen waarom zij de kanalen die ze in de vorige vraag niet hadden geselecteerd, niet zouden contacteren (Tabel 11). De vraag luidde: “Als je hebt geantwoord dat je niet verwacht dat je deze diensten zou gebruiken als dat nodig is, kan je dan aangeven welke van de volgende punten op jou van toepassing zijn?”. Respondenten konden meerdere redenen aanduiden, waardoor de percentages niet specifiek verwijzen naar de afzonderlijke meld- en opvangkanalen, maar eerder naar algemene redenen.

De meest genoemde reden, zowel bij studenten als personeel, was een **gebrek aan informatie over de opzet en procedures van de diensten**: 79,4% van de studenten en 63,3% van het personeel gaf aan onvoldoende geïnformeerd te zijn. Daarnaast gaf een groot deel van de studenten (46,2%) en een iets kleiner percentage van het personeel (29,4%) aan **liever hulp te zoeken buiten de formele universitaire kanalen**, bijvoorbeeld bij vrienden, familie of een partner. 31% van de studenten en 35,1% van het personeel zou de niet-geselecteerde meld- en opvangkanalen niet contacteren vanwege **zorgen over vertrouwelijkheid en anonimiteit**. Bij de bevraging werd echter geen onderscheid gemaakt tussen kanalen met beroepsgeheim en die met discretieplicht.

Tabel 11. Percentageverdeling van redenen waarom men mogelijk niet gebruik zou maken van beschikbare meld- en opvangkanalen voor SGOG (%; $N_{\text{studenten}} = 1082$; $N_{\text{personeel}} = 1032$)^a

	Studenten	Personeel
Ik contacteerde deze dienst(en) in het verleden en dat was een negatieve ervaring.	3,9	6,7
Ik heb niet genoeg informatie over de opzet van deze diensten en de procedures die ermee gepaard gaan.	79,4	63,3
Ik kan de dienst(en) moeilijk bereiken (ik ken het adres niet, de locatie is ver van de campus, de dienst is niet toegankelijk).	19,6	17,8
Ik vrees voor een taalbarrière.	1,2	2,2
Ik maak me zorgen over de vertrouwelijkheid en anonimiteit van de aangeboden dienst(en)	31,0	35,1
Ik vrees dat gebruik van de dienst(en) negatieve gevolgen kan hebben voor mijn tijd aan de universiteit of in mijn professionele toekomst.	17,4	21,5
Ik ben bang om onder druk te worden gezet om het incident bij de politie te melden.	10,5	5,2
Ik denk dat het personeel niet voldoende benaderbaar of empathisch is.	15,3	12,0
Ik denk dat het personeel onvoldoende gekwalificeerd is om mij te helpen.	16,5	17,6
Ik denk dat de diensten geen specifieke oplossing bieden voor slachtoffers van mijn leeftijd, gender, of andere identiteitsfactoren	7,2	8,0
Ik denk dat hun benadering, oriëntatie en perspectieven niet passen bij mijn noden en/of mijn context niet begrijpen	9,8	10,9
Ik zou liever hulp zoeken bij formele of openbare diensten buiten mijn universiteit (gezondheidszorg, politie, sociale diensten) of bij burgerorganisaties (verenigingen, NGO's, fondsen...).	16,4	17,2
Ik zou liever hulp zoeken bij vrienden, familie, partner, enz.	46,2	29,4
Ik denk niet dat het rapporteren mijn probleem zou oplossen of effectief zou zijn.	20,3	19,0
Ik praat liever niet over gevoelige onderwerpen met vreemden.	28,2	14,0
Ik ben bang dat ze me niet zouden geloven.	21,5	9,5

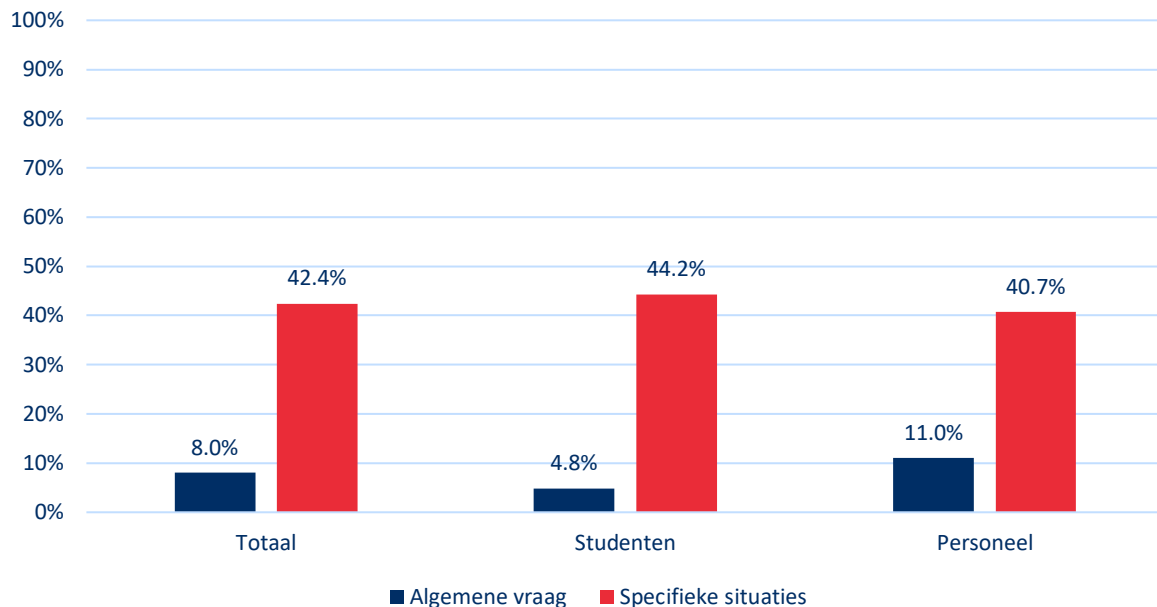
^a In totaal hebben 698 studenten en 368 personeelsleden deze vraag niet beantwoord. De percentages zijn berekend op basis van het aantal studenten en personeelsleden die deze vraag wel hebben beantwoord.

3.3 Prevalentie seksueel grensoverschrijdend gedrag

Respondenten werden op twee momenten in de vragenlijst bevraagd over hun ervaring met SGOG aan de Universiteit Antwerpen. Aan het begin van de vragenlijst werd hen de algemene vraag gesteld: “Ben je al ooit geconfronteerd geweest met SGOG aan de UAntwerpen?” gesteld. Enkele secties verder werden specifieke situaties gepresenteerd en werd gevraagd of men één of meerdere van deze situaties al had ervaren aan de universiteit (de concrete situaties zijn weergegeven in Figuren 2 en 3). Om emotionele belasting te voorkomen, kregen respondenten de mogelijkheid om dit deel van de vragenlijst over te slaan. Uiteindelijk vulden 737 (van 1400) personeelsleden en 703 (van 1780) studenten dit deel in. Net als bij de gehele vragenlijst kan dit leiden tot een over- of ondervertegenwoordiging van getroffen en. Het is belangrijk dat de lezer zich hiervan bewust is bij

het interpreteren van de resultaten. Meer informatie over de sociodemografische verhouding tussen beide groepen is te vinden in Bijlage 4.

Figuur 1. Percentageverdeling van respondenten dat aangaf SGOG te hebben ervaren sinds start bij UAntwerpen ($N_{\text{Totaal}} = 1440$, $N_{\text{studenten}} = 703$, $N_{\text{personeel}} = 737$)^a



^a Steekproef bevat respondenten die zowel de algemene SGOG vraag als de sectie over specifieke ervaringen met SGOG hebben beantwoord

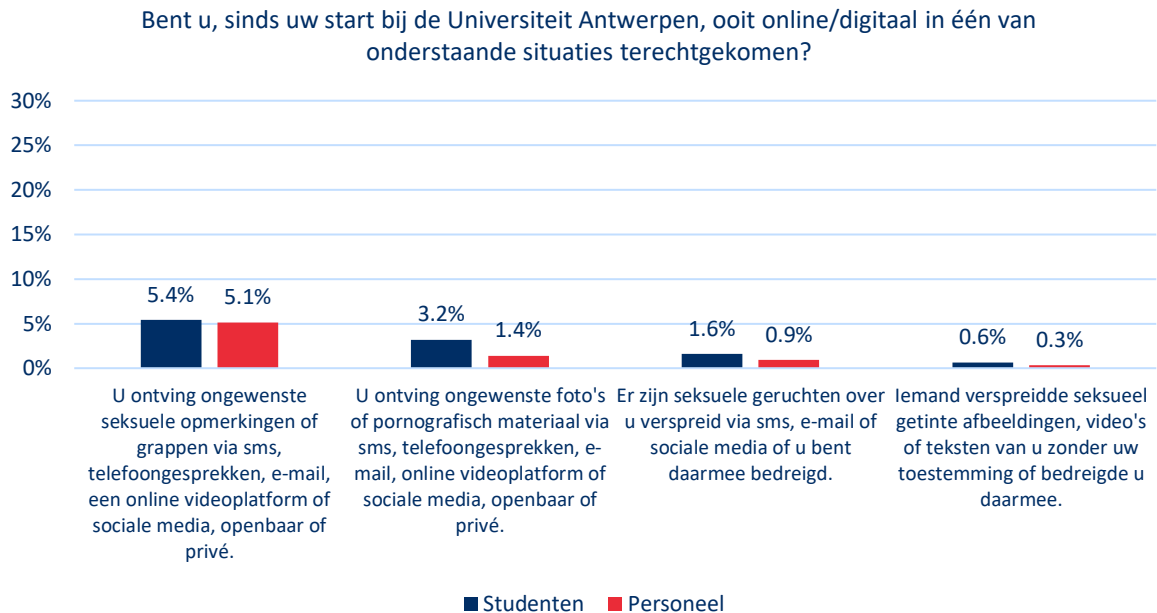
Figuur 1 toont de resultaten van de respondenten die zowel de algemene vraag als de latere sectie over SGOG invulden (703 studenten en 737 personeelsleden). Van hen gaf **8% aan al geconfronteerd te zijn geweest met SGOG aan de universiteit, waarbij het percentage hoger was bij personeelsleden (11%) dan bij studenten (4,8%)**. Een **aanzienlijk hoger percentage had minstens één van de specifieke situaties ervaren** aan de universiteit (42,4%). In dit geval lagen de percentages voor studenten en personeelsleden dicht bij elkaar (respectievelijk 44,2% en 40,7%). Het is echter niet mogelijk om op basis van de beschikbare data een duidelijke verklaring voor deze discrepantie te geven.

Wanneer we iedereen die de algemene vraag had beantwoord in onze steekproef opnemen (dus niet alleen degenen die de sectie met specifieke situaties hadden ingevuld), gaf 4,2% van de studenten ($N = 1778$) en 8,9% van de personeelsleden ($N = 1397$) aan al geconfronteerd te zijn met SGOG aan de universiteit. Deze prevalentie komt overeen met de gevonden prevalentie in de subgroep die beide vragen had beantwoord.

Zowel bij de algemene vraag als bij de sectie met specifieke situaties identificeerde ongeveer driekwart van de respondenten die SGOG hadden ervaren zich als vrouw, ongeveer een vijfde als man en 2% als minderheidsgender. De overige respondenten die SGOG hadden ervaren, vulden hun gender niet in.

3.3.1 Prevalentie online seksueel grensoverschrijdend gedrag

Figuur 2. Percentageverdeling van respondenten dat aangaf online situatie van SGOG meegemaakt te hebben naar type van situatie ($N_{\text{studenten}} = 703$, $N_{\text{personeel}} = 737$)^{a, b}



^a Steekproef bevat enkel de respondenten die deze sectie van de vragenlijst hebben beantwoord.

^b Om de leesbaarheid van de figuur te bevorderen, kent de as een maximale waarde van 30%. We waarschuwen de lezer echter dat dit mogelijk kan leiden tot een visuele overschatting van de werkelijke prevalentie.

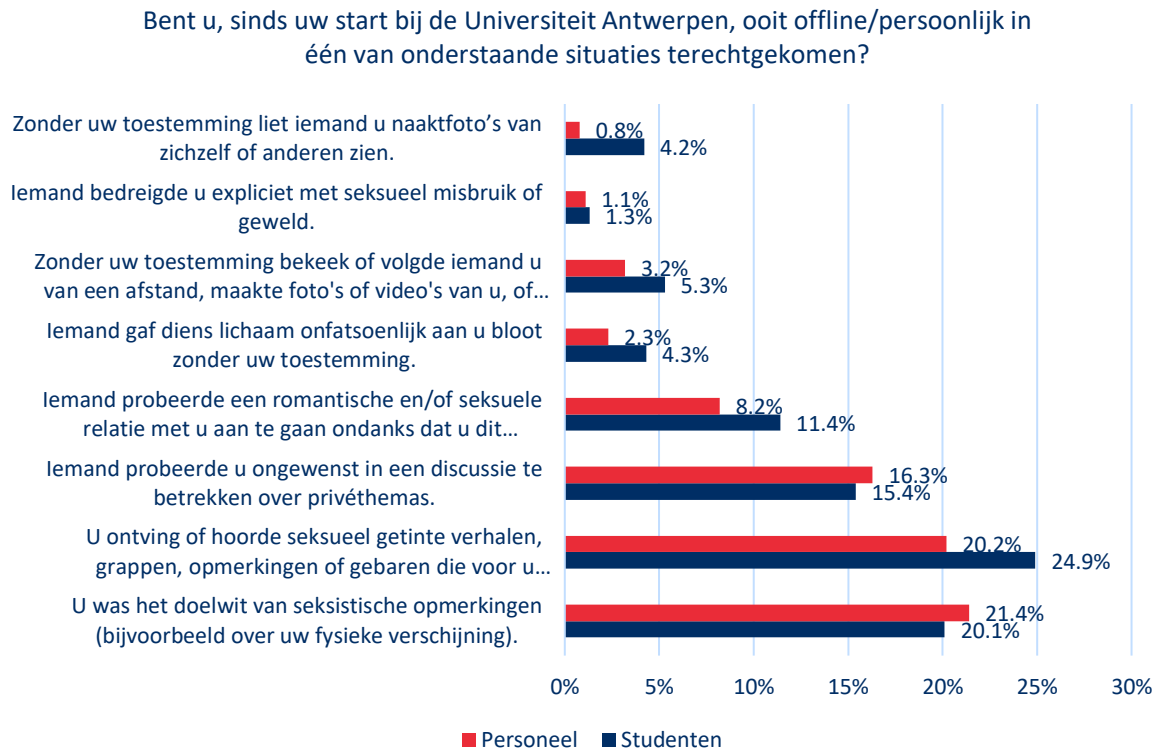
Honderdvierentwintig (7%) studenten en 84 (6%) personeelsleden uit de gehele steekproef gaven aan minstens één van de situaties in Figuur 2 te hebben ervaren sinds hun start aan de Universiteit Antwerpen. Van deze gevallen vond 52,8% bij studenten en 26,2% bij personeelsleden plaats in het afgelopen jaar. Beide groepen gaven aan het **vaakst geconfronteerd te zijn met ongewenste seksuele opmerkingen of grappen**.

Online SGOG vond **bij studenten voornamelijk plaats op platforms die niet gerelateerd zijn aan de universiteit**, zoals sociale media (97,3%). Hoewel dit buiten de verantwoordelijkheid van de universiteit valt, kan kennis hierover helpen om risicofactoren in kaart te brengen en trainingen daarop af te stemmen. **Bij personeelsleden** gebeurde online SGOG echter **ook via universiteitskanalen**, zoals e-mails of tijdens online vergaderingen (59,7%).

Getroffen studenten gaven aan dat dit gedrag voornamelijk werd gepleegd door **medestudenten** (53,7%) of personen die niet verbonden zijn aan de Universiteit Antwerpen (30,6%). Bij de personeelsleden waren het vooral **onderwijzend personeel** (30,8%), **overig universitair personeel** (29,8%) en studenten (24,5%) die zich seksueel grensoverschrijdend hadden gedragen.

3.3.2 Prevalentie offline seksueel grensoverschrijdend gedrag

Figuur 3. Percentageverdeling van respondenten dat aangaf offline situatie van SGOG meegemaakt te hebben naar type van situatie (%; $N_{\text{studenten}} = 695$, $N_{\text{personeel}} = 731$)^{a,b}



Nota: De situatie 'Iemand probeerde u ongewenst in een discussie te betrekken over privéthemas' heeft niet noodzakelijk een seksuele connotatie

^a Steekproef bevat enkel de respondenten die deze sectie van de vragenlijst hebben beantwoord.

^b Om de leesbaarheid van de figuur te bevorderen, kent de as een maximale waarde van 30%. We waarschuwen de lezer echter dat dit mogelijk kan leiden tot een visuele overschatting van de werkelijke prevalentie.

Tweehonderdzeventig (15,2%) studenten en 287 (20,5%) personeelsleden gaven aan minstens één van bovengenoemde situaties aan de Universiteit Antwerpen te hebben meegemaakt. Van deze gevallen vond 55,7% bij studenten en 30,5% bij personeelsleden plaats in het afgelopen jaar. Figuur 3 toont dat de drie **meest voorkomende vormen** van offline SGOG, zowel bij studenten als bij personeelsleden, de volgende waren: (1) **seksueel getinte verhalen, grappen of gebaren** (24,9% en 20,2%); (2) **seksistische opmerkingen** (20,1% en 21,4%); (3) ongewenste discussie over privéthema's (15,4% en 16,3%). Bij de studenten kwamen dergelijke gedragingen voornamelijk voor in publieke ruimtes zoals de kantine of de bibliotheek (33,1%), klaslokalen (30,3%), tijdens universiteitsfeestjes (19,5%) en op kot (13,6%). Personeelsleden gaven vooral kantoorryuimtes (34,9%), publieke ruimtes zoals kantine en bibliotheek (31,9%), en klaslokalen (17,7%) aan als de locatie waar zij SGOG ervoeren.

In lijn met de resultaten voor online SGOG, gaven de meeste studenten aan dat de **dadars medestudenten** waren (59,1%) of individuen die niet verbonden zijn aan de UAntwerpen (22,2%). Daarnaast gaven 39 studenten (12,7%) aan dat ze dergelijk gedrag hadden ervaren van onderwijzend personeel. Bij de personeelsleden was **onderwijzend personeel de grootste groep** (42,2%), gevolgd door overig universitair personeel (30,1%). Van de personeelsleden gaf 26,5% aan dat het om hun supervisor of leidinggevende ging, en 53,4% gaf aan dat het om een collega ging.

Ten slotte gaven 63 studenten en 25 personeelsleden aan al gekust of aangeraakt te zijn zonder hun toestemming. 48,7% van deze incidenten vond plaats in het afgelopen jaar. Bij studenten werd dit gedrag

hoofdzakelijk gepleegd door medestudenten (63,7%) en individuen niet verbonden aan de UAntwerpen (26,4%). Bij personeelsleden waren dit voornamelijk collega's (45,4%) en hun leidinggevende of supervisor (33,3%).

3.3.3 Prevalentie naar sociodemografische en functie-gebonden kenmerken

Tabel 12. Resultaten van multivariate logistische regressieanalyse: Associatie tussen risico op SGOG en sociodemografische kenmerken ($N_{\text{personeel}} = 551$, $N_{\text{studenten}} = 435$)

	Personeel OR (95% B.I.)	Studenten OR (95% B.I.)
Gender		
Man (ref)	1,00	1,00
Vrouw	2,65 (1,81-3,87)***	1,37 (0,88-2,15)
Minderheid	/	1,02 (0,27-3,81)
Zeg ik liever niet	3,81 (0,23-63,43)	2,50 (0,14-44,84)
Leeftijd		
17-35 (ref)	1,00	1,00
36-50	1,45 (0,95-2,22)	0,07 (0,01-0,40)**
>50	1,18 (0,72-1,94)	/
Seksuele oriëntatie		
Heteroseksueel (ref)	1,00	1,00
LGBTQI+	0,91 (0,48-1,74)	1,51 (0,88-2,57)
Zeg ik liever niet	1,02 (0,29-3,61)	2,41 (0,40-14,49)
Geboren in België		
Ja (ref)	1,00	1,00
Neen	0,85 (0,49-1,46)	0,93 (0,49-1,78)
Lid minderheidsgroep		
Neen (ref)	1,00	1,00
Ja	2,36 (1,30-4,30)**	1,60 (0,92-2,77)
Zeg ik liever niet	4,82 (0,56-41,28)	0,89 (0,23-3,43)
Financiële situatie		
Voldoende middelen (ref)	1,00	1,00
Onvoldoende middelen	0,86 (0,17-4,41)	2,18 (1,10-4,30)*
Intercept	0,27	0,43

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$. Ref=referentiegroep. "/" verwijst naar een te kleine steekproef waardoor geen coëfficiënt kan berekend worden.

Tabel 12 analyseert het risico op SGOG voor zowel personeel als studenten op basis van sociodemografische kenmerken, uitgedrukt in odds ratio's (OR) met bijbehorende betrouwbaarheidsintervallen (BI). Bij het personeel bleek het risico op SGOG voor **vrouwen** significant hoger te zijn dan voor mannen (OR: 2,65, 95% BI: 1,81-3,87, $p < .001$). Bij **studenten** werden geen significante verschillen op basis van gender vastgesteld. Wel was het risico op SGOG voor de leeftijdscategorie 36-50 jaar significant lager ten opzichte van de referentiegroep van **17-35 jaar** (OR: 0,07, 95% BI: 0,01-0,40, $p < .01$), en significant hoger voor studenten met **onvoldoende financiële middelen** in vergelijking met hun medestudenten met voldoende middelen (OR: 2,18, 95% BI: 1,10-4,30, $p < .05$)³. Bij personeel werden er geen significante verschillen in het risico op SGOG gevonden op basis van leeftijd of financiële situatie. Ook het al dan niet buiten België geboren zijn, of het al dan niet behoren tot de LGBTQI+

³ Hier werd gevraagd "Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stelling: "Ik heb voldoende financiële middelen om mijn maandelijkse kosten te dekken". Antwoordopties '(helemaal) mee eens' en 'niet mee eens en niet mee oneens' werden gehercodeerd tot 'voldoende middelen'. Antwoordopties '(helemaal) mee oneens' werden gehercodeerd tot 'onvoldoende middelen'. Dit kenmerk werd bijgevolg enkel gemeten aan de hand van subjectieve criteria.

gemeenschap, hadden geen significant verschil in risico op SGOG voor zowel personeel als studenten. Ten slotte hadden **personeelsleden die zichzelf als lid van een minderheidsgroep zagen** een hoger risico om SGOG te ervaren dan diegenen die niet tot een minderheidsgroep behoorden (OR: 2,36, 95% BI: 1,30-4,30, $p < .01$).⁴

Tabel 13 onderzoekt het risico op SGOG bij personeelsleden met verschillende professionele kenmerken. Uit deze cijfers blijkt dat er geen significant verschil in risico bestond tussen junior onderzoekers enerzijds en senior onderzoekers, ZAP-leden of ATP anderzijds. **Personeel dat al langer dan 10 jaar werkzaam** was aan de UAntwerpen, had een significant hoger risico om geconfronteerd te worden met SGOG dan hun collega's die minder dan 4 jaar aan de universiteit werkten (OR: 2,01, 95% BI: 1,14-3,53, $p < .05$). Er waren geen significante verbanden tussen het hebben van een vaste benoeming of een beleidsfunctie en het risico op SGOG, noch tussen faculteitsgroepen.

Tabel 14 toont de associatie tussen studiegerelateerde kenmerken en het risico op SGOG bij studenten. Opmerkelijk was dat masterstudenten een lager risico hadden dan **bachelor studenten** (OR: 0,61, 95% BI: 0,37-0,99, $p < .05$). Daarentegen hadden **studenten die al tussen 1 en 4 jaar, of langer dan 4 jaar studeerden** aan de universiteit, een hoger risico dan studenten die minder dan 1 jaar studeerden (respectievelijk OR: 1,64, 95% BI: 1,01-2,67, $p < .05$; OR: 2,76, 95% BI: 1,37-5,59, $p < .01$). Bovendien bleek dat studenten uit de Gamma-faculteiten (zoals geneeskunde en biomedische wetenschappen) geen significant verhoogd risico op SGOG hadden in vergelijking met studenten uit de Alfa-faculteiten.

Tabel 13. Resultaten van multivariate logistische regressieanalyse: Associatie tussen risico op SGOG en professionele kenmerken personeel (N = 533)

	Personeel OR (95% B.I.)
Functie	
Junior onderzoekers (incl. PhD) (ref)	1,00
Senior onderzoekers (incl. Postdoc)	0,83 (0,43-1,59)
ZAP (onderwijzend personeel)	0,71 (0,37-1,37)
Administratief en technisch personeel	0,79 (0,43-1,44)
Anciënniteit	
Minder dan 4 jaar (ref)	1,00
Tussen 4 en 10 jaar	1,41 (0,84-2,36)
Meer dan 10 jaar	2,01 (1,14-3,53)*
Vast benoemd	
Neen (ref)	1,00
Ja	1,23 (0,75-2,04)
Beleidsfunctie	
Neen (ref)	1,00
Ja	1,14 (0,65-2,01)
Faculteit	
Alfa	1,37 (0,71-2,63)
Bèta	1,06 (0,54-2,10)
Gamma	0,99 (0,51-1,89)
Centrale diensten (ref)	1,00
<i>Intercept</i>	0,44

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

"/" verwijst naar een te kleine steekproef waardoor geen coëfficiënt kan berekend worden.

⁴ Hier werd gevraagd "Identificeer je jezelf als deel uitmakend van een groep die gediscrimineerd wordt?". Dit kenmerk werd bijgevolg enkel gemeten aan de hand van subjectieve criteria.

Faculteiten onderverdeeld in Alfa (Economie en Bedrijfswetenschappen, Letteren en wijsbegeerte, Rechten, Sociale Wetenschappen, Instituut voor Ontwikkelingsbeleid, Antwerp School of Education); Bèta (Ontwerpwetenschappen, Toegepaste Ingenieurswetenschappen, Wetenschappen); Gamma (Farmaceutische, Biomedische en Diergeneeskundige wetenschappen, Geneeskunde en gezondheidswetenschappen)

Tabel 14. Resultaten van multivariate logistische regressieanalyse: Associatie tussen risico op SGOG en studie-gerelateerde kenmerken studenten (N = 452)^a

	Studenten OR (95% B.I.)
Onderwijsniveau	
Bachelor (ref)	1,00
Master	0,61 (0,37-0,99)*
Assistent-specialist of arts in training	0,78 (0,07-8,63)
Anciënniteit	
Minder dan 1 jaar (ref)	1,00
Tussen 1 en 4 jaar	1,64 (1,01-2,67)*
Meer dan 4 jaar	2,76 (1,37-5,59)**
Faculteit	
Alfa (ref)	1,00
Bèta	0,78 (0,48-1,27)
Gamma	1,06 (0,65-1,72)
Intercept	0,54

^a Steekproef bevat de respondenten met voldoende informatie over variabelen inbegrepen in analyse, cutoff bepaald door SPSS

*p<.05. **p<.01. ***p<.001.

"/" verwijst naar een te kleine steekproef waardoor geen coëfficiënt kan berekend worden.

Faculteiten onderverdeeld in Alfa (Economie en Bedrijfswetenschappen, Letteren en wijsbegeerte, Rechten, Sociale Wetenschappen, Instituut voor Ontwikkelingsbeleid, Antwerp School of Education); Bèta (Ontwerpwetenschappen, Toegepaste Ingenieurswetenschappen, Wetenschappen); Gamma (Farmaceutische, Biomedische en Diergeneeskundige wetenschappen, Geneeskunde en gezondheidswetenschappen)

3.4 Melden van seksueel grensoverschrijdend gedrag

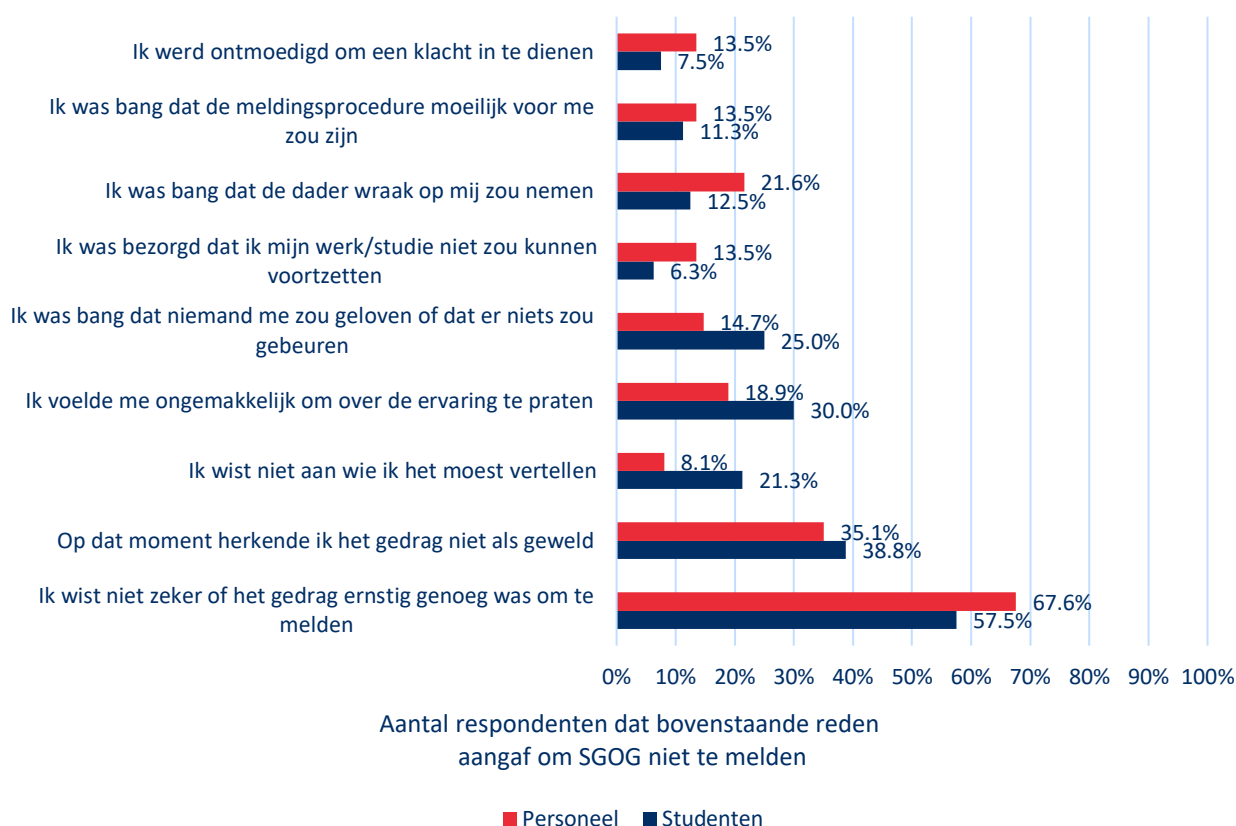
De respondenten die aangaven één of meerdere situaties van online en offline SGOG te hebben meegemaakt tijdens hun periode aan de universiteit (respectievelijk 312 studenten en 300 personeelsleden), werden gevraagd of en aan wie ze dit hadden verteld. Echter beantwoordden slechts 79 studenten en 35 personeelsleden deze vragen. De bestaande data biedt geen duidelijke verklaring voor deze discrepantie.

Van de studenten gaf 13,9% aan dat ze hun ervaring met niemand hadden gedeeld, en bij het personeel was dit 20% (deze resultaten worden niet gepresenteerd in de tabel). Wanneer respondenten het incident wel aan iemand hadden verteld, gebeurde dit voornamelijk aan mensen die dicht bij hen stonden, **zoals familie en vrienden** (92,6% van de studenten en 74,3% van het personeel). Ook een **partner** werd vaak op de hoogte gebracht (respectievelijk 33,8% van de studenten en 28,6% van het personeel). Daarnaast gaf 42,9% van het personeel aan het incident met iemand binnen de universiteit te hebben gedeeld, terwijl slechts 7% van de studenten dit deed. Ten slotte sprak 16,2% van de studenten en 11,4% van het personeel over de gebeurtenis met een therapeut of gezondheidsprofessional.

Vervolgens werd aan de respondenten die aangaven één of meerdere situaties van SGOG te hebben meegemaakt, gevraagd of ze deze gebeurtenis(sen) hadden gemeld. Van de 80 studenten en 37 personeelsleden die deze vraag beantwoordden, maakten 70 studenten en 34 personeelsleden **geen melding van het incident**. Van de overige 10 studenten meldden 6 het incident aan universitaire meld- en opvangkanalen, 4 aan de politie

en 2 aan andere externe diensten⁵. Van de 3 personeelsleden die wel een melding deden, meldden 2 het incident aan de universitaire meld- en opvangkanalen, en 2 aan externe diensten.

Figuur 2. Percentageverdeling van redenen om SGOG niet te melden (%; $N_{\text{personeel}} = 37$, $N_{\text{studenten}} = 80$)^a



^a Deze steekproef bestaat uit de respondenten die aangaven SGOG te hebben ervaren én aangaven het niemand te hebben verteld of gemeld.

Respondenten die aangaven hun ervaring(en) aan niemand te hebben verteld en deze ook niet hadden gemeld, werden gevraagd waarom ze dit niet hadden gedaan. Figuur 2 toont de percentageverdeling van de redenen waarom respondenten (zowel studenten als personeel) hun incident(en) niet meldden. **De twee voornaamste redenen om SGOG niet te melden** waren voor beide groepen hetzelfde: (1) het gedrag **niet ernstig genoeg vinden** om te melden (respectievelijk 67,6% van het personeel en 57,5% van de studenten); en (2) het gedrag **niet als gewelddadig herkennen** (respectievelijk 35,1% van het personeel en 38,8% van de studenten).

Voor studenten waren de twee andere meest genoemde redenen dat ze zich ongemakkelijk voelden om erover te praten (30,0%) en dat ze bang waren dat niemand hen zou geloven of dat er niets zou gebeuren (25,0%). Personeelsleden gaven daarentegen vaker aan bang te zijn voor wraak van de dader (21,6%).

⁵ De som overschrijdt het totaal aantal respondenten die een melding hadden ingediend omdat men meerdere opties kon aanduiden.

4 Resultaten op basis van de diepte-interviews

4.1 Perceptie seksueel grensoverschrijdend gedrag aan de universiteit

4.1.1 Definitie seksueel grensoverschrijdend gedrag

Participanten werd gevraagd wat zij verstaan onder SGOG aan de universiteit. De antwoorden waren divers. Sommigen benadrukten het subjectieve aspect van grensoverschrijdend gedrag, waarbij SGOG wordt gedefinieerd als het met een seksuele connotatie overschrijden van **iemands persoonlijke grenzen**, waarvan de exacte aard voor iedereen anders is. Anderen verwezen naar **juridische definities**, zoals die in de Welzijnswet, en legden de nadruk op het objectieve aspect. Weer anderen gaven aan dat beide elementen – zowel subjectief als objectief – belangrijk zijn.



Dé definitie voor jezelf van grensoverschrijdend is dat als het jouw grens overschrijdt op een manier dat je je er ongemakkelijk bij voelt, en ongemakkelijk dat is ook een brede term, oncomfortabel, ongerust, gestresseerd, een gevoel van schuld als ik hier niks mee doe, dan is het grensoverschrijdend. En wanneer is iets seksueel grensoverschrijdend [...] dat varieert van persoon tot persoon. (UB_5)



Ik denk gewoon vanaf het moment dat iemand het gevoel heeft dat de andere persoon echt wel iets zegt of iets doet dat voor die te ver gaat, dat echt zijn integriteit zo wordt aangetast, ik denk dat je dan al kan zeggen: dit is seksueel grensoverschrijdend gedrag. (SV_2)

De meeste participanten gaven aan dat SGOG **verschillende vormen** kan aannemen, zowel online als persoonlijk, en zowel psychisch als fysiek. Daarnaast werd vaak opgemerkt dat de verschillende vormen van SGOG op een **continuüm** kunnen worden geplaatst, variërend van subtiele gedragingen (zoals seksistische opmerkingen of ongewenste berichten) tot ernstigere vormen (zoals verkrachting).

Verschillende participanten gaven aan dat de **publieke perceptie SGOG echter vaak gelijkstelt aan verkrachting**, een beeld dat versterkt wordt door gemediatiseerde gevallen waarbij de beklaagde meestal een man is en de getroffene een vrouw, vaak in een machtsrelatie. Dit kan ertoe leiden dat getroffenen van grensoverschrijdend gedrag, dat niet aan dit stereotype voldoet, de situatie niet als zodanig herkennen.



Ik denk dat mensen seksueel grensoverschrijdend gedrag nog te hard zien als echt fysiek grensoverschrijdend gedrag, wat niet oncorrect is, maar wel onvolledig. Dus die perceptie van wat is seksueel grensoverschrijdend gedrag, dat die eigenlijk niet wordt gezien als een foto doorgestuurd krijgen die je niet wilt zien, of van lichaamsdelen of zelfs een mopje dat seksueel getint is. Dat kan iets superkleins zijn, maar eigenlijk is dat ook onderdeel van seksueel grensoverschrijdend gedrag [...] Ik denk dat mensen daar een te extreem beeld van hebben: “dat is verkrachting of dat is betasting.” Dat klopt, maar dat is ook kei veel meer en het is gewoon veel genuanceerder. (PL_2)



Zeker op de dag van vandaag dat er heel veel negatieve verhalen rond zijn en dat ze dan denken: maar het is maar iets kleins dat er bij mij is gebeurd, het is niet zo groot en ik wil er misschien niet iets te groots van maken. Misschien daarmee dat ze zoiets hebben van: nee, het zal er wel niet onder vallen. (SV_2)

In lijn hiermee, vermeldde respondent PL_1 een eigen ervaring die niet aan dit stereotype voldeed: De respondent is namelijk een man, de persoon die het gedrag stelde een vrouw. Als antwoord op de vraag waarom hij deze gebeurtenis niet als grensoverschrijdend percipieerde:



Ik vond dat niet verregaand genoeg. Ik vond dat niet dramatisch. Dat zou ook de aandacht afgeleid hebben voor haar van het eigenlijke probleem. Ze was niet hard genoeg aan het werken, ze was veel te veel met andere dingen bezig in haar leven. (PL_1)

Dit **stereotype werd meermaals door participanten bekrachtigd**. Ook al zeiden de meesten dat SGOG bij iedereen kan voorkomen, ook bij mannen, werd er telkens verwezen naar (fictieve of waargebeurde) voorbeelden waar een vrouw grensoverschrijdend gedrag ervaart van een man.



We hadden een aantal, ja, mannelijke collega's die nogal heel, hoe moet ik dat zeggen, een beetje hormonaal gedreven waren. En zo bij het minste, altijd als er iemand nieuw kwam, zo, [...] 'schone poppemie, anders moeten we eens iets gaan drinken'. (PL_4)



Ja, mannen hebben sowieso al wel een geprivilegieerde positie in de maatschappij. Maar dat maakt misschien dat dat bij mannen ook veel minder wordt... Dat dat daar wel gebeurt, maar dat die dat al helemaal niet durven erkennen. Maar ik denk wel dat het meer bij vrouwen gebeurt, omdat vrouwen vaak ook wel als een zwakker geslacht worden gezien. En zeker door mannen. Waardoor dat het gewoon gemakkelijker is om dat te gaan doen zonder dat ze het door hebben. (SV_1)



Een klassiek voorbeeld, een vrouw die van een mannelijke collega of die nu een leidinggevende is, hoger of lager in de hiërarchie staat, dat doet er niet toe. Ik ben ook zeer sterk zelf van mening dat grensoverschrijdend gedrag, die grensoverschrijding aanvoelen, los staat van hiërarchie of zou moeten losstaan van hiërarchie. Een vrouw die een compliment krijgt over hoe ze eruitziet, je hebt een heel mooi kleedje aan, er zijn vrouwen die daar totaal van in de war zijn en van slag als dat nu een baas is die dat zegt. En er zijn vrouwen die zeggen: het is leuk dat je me dat vertelt en voor de rest dat zelfs onmiddellijk vergeten. (UB_5)



Bij die student bijvoorbeeld was het dat zij het gevoel had, dat die Prof heel de tijd naar haar keek en heel dikwijls bij haar langskwam om nog iets meer uitleg te geven. (PL_6)

Naast gender kunnen ook andere sociodemografische kenmerken iemands perceptie van wat grensoverschrijdend is beïnvloeden. Zo gaf respondent PL_6 aan:



En, ik ben natuurlijk ouder en [tijdens een omstaanderstraining] was zo één filmpje bij, waarbij na een vergadering een mannelijke collega tegen een vrouwelijke collega zegt van: “Uw lichaam komt mooi uit in die blouse”, of zoiets. Ik dacht: “Wat is hier nu verkeerd aan?” Ik vond dat niet verkeerd. Voor mij zou dat een compliment zijn. Terwijl dat heel de jeugd van: “Ho...” [...]
“Ik denk bijvoorbeeld aan werkmannen die fluiten als een meisje voorbijkomt. Is dat erg? Allee, ik weet niet, ik vind dat niet erg.” (PL_6)

Over hoe UAntwerpen zelf SGOG definieert, was er veel onduidelijkheid bij de participanten. Zelfs na het voorlezen van de omschrijving die de universiteit toen voor GOG hanteerde op haar website – “Grensoverschrijdend gedrag is heel persoonlijk en subjectief. Het omvat elke vorm van ongewenst gedrag dat je persoonlijke grenzen overschrijdt. Wat voor jou niet aanvaardbaar is, kan dat wel zijn voor anderen.” - vond men het moeilijk in te schatten wat aanvaardbaar en wat niet aanvaardbaar is voor het instituut, m.a.w. wat als grensoverschrijdend wordt gezien.



Ik snap waarom de omschrijving zo vaag is, maar ik vind het misschien net iets te vaag. Er zijn sowieso zaken die een andere persoon kan zeggen tegen u, maar dat die dat helemaal niet slecht bedoelt en helemaal niet de intentie had om die grens te overschrijden. Ik weet niet hoe hard ik akkoord ben met die definitie. (SV_2)



Aan de ene kant denk ik ook van iedereen zijn grens ligt anders. Dat kun je niet bepalen. Ik vind het wel heel goed dat die zeggen “jij als individu geeft jouw grenzen aan”. Dat denk ik ook, is dat niet moeilijk om te zeggen dat dit verkeerd is en dat dit niet als voor iedereen die grens ergens anders ligt? Dus waar trekken wij als universiteit dan de grens of zo? Want als iedereen kan bepalen waar die grens ligt, moeten we dan gaan zien van ja, dit is jouw grens en dat is toen niet overstreden en dat toen wel. (UB_2)

4.1.2 Seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de universiteit

In de universitaire context werd de **starre hiërarchie** vaak genoemd als een belangrijke factor die zowel het stellen als het stilzwijgen van SGOG faciliteert. Participanten gaven bijvoorbeeld aan dat het in de universiteit, meer dan in andere professionele omgevingen, **gebruikelijk is dat medewerkers en studenten financieel en professioneel afhankelijk zijn** van individuen in hogere hiërarchische posities. Wanneer iemand in een dergelijke kwetsbare situatie wordt geconfronteerd met SGOG, lijkt het voor veel participanten moeilijk om dit te melden, uit angst voor professionele repercussies. Volgens sommige participanten is de kans om een incident te melden nog kleiner wanneer de dader zich in een hogere hiërarchische positie bevindt, met een **krachtig netwerk** van steun rondom zich, zoals beschreven door de volgende participant:



Universiteiten zijn instituten met een grote machtsdynamiek en we weten dat als er grote machtsdynamieken zijn er ongetwijfeld sprake is van grensoverschrijdend gedrag en ook seksueel grensoverschrijdend gedrag. [...] Ja, het is gewoon structureel. Een universiteit heeft gewoon die structuur die het mogelijk maakt om zo'n dingen te doen en ook om zo'n dingen te laten gebeuren of zo zonder dat het zichtbaar wordt. (PL_2)

In lijn hiermee werden **doctoraatsonderzoekers** verschillende keren als een uitgesproken risicogroep voor SGOG genoemd. Dit werd vooral toegeschreven aan de afhankelijke machtsrelatie die zij hebben met hun supervisor.



In een hiërarchisch verband is er een probleem. In de mate waarin je elkaar moet evalueren en het begrip hiërarchisch verband gaat verder dan alleen evalueren. Een decaan, om maar iets te zeggen, dat is bij uitstek een ongelooflijk hiërarchische functie. Die is rechtstreeks hiërarchisch, maar ook onrechtstreeks door het gezag in de hele organisatie. In de context van een hiërarchische verhouding wordt zo iets problematisch, omdat er evaluaties zijn, omdat er begeleiding is. Ik heb vastgesteld, bij ons in de organisatie is er nergens een geschreven regel waarin staat dat bij evaluatie, bijvoorbeeld bij doctoraat, indien er een verhouding ontstaat, dan eigenlijk één van de twee uit het systeem zou moeten stappen. (UB_1)

Studeren aan een universiteit werd ook meermaals aangehaald als een unieke situatie dat het risico op SGOG faciliteert. De **‘feest- en drankcultuur’** binnen de studentenpopulatie werd als een belangrijke risicofactor genoemd, evenals de **geïsoleerde en ongeïnformeerde situatie** waarin sommige studenten zich bevinden, zoals internationale studenten of studenten in voorbereidings- of schakelprogramma's. Daarnaast werd de faculteit **geneeskunde** verschillende keren als een risicolocatie genoemd, gezien de frequentie en mate van fysieke aanraking die deel uitmaakt van het curriculum. Ook leden van etnische, seksuele, gender, religieuze en andere **minderheidsgroepen** werden vaak genoemd als risicogroepen, vanwege de extra kwetsbaarheden waarmee deze groepen te maken hebben.



Ja, ik denk gewoon aan studenten. Studenten die uit een eenoudergezin komen of een gezin waarvan de ouders niet veel aanwezig zijn of laaggeschoold zijn. Kinderen met een migratieachtergrond, studenten die in de LGBT-community zitten, die zijn sowieso al op een of ander punt minder geprivilegieerd. Vrouwen op zich ook al. (SV_1)

4.2 Klimaat met betrekking tot seksueel grensoverschrijdend gedrag

4.2.1 Perceptie breder publiek en politiek klimaat

Verschillende participanten wezen erop dat gesprekken over SGOG in het bredere publieke en politieke debat vaak verworden tot discussies over **‘wokeness’**: wat wel en niet gezegd kan worden, en wie bepaalt wat acceptabel is. Dit debat legt de **nadruk op individuele gedragingen en meningen**, waardoor er minder aandacht is voor de diepere, institutionele en culturele factoren die bijdragen aan grensoverschrijdend gedrag.



En ja, heel vaak wordt dit dan ook weer gelinkt aan het hele debat over academische vrijheid en woke en wie mag je wel en niet... Maar dat brengt ons natuurlijk alweer heel ver van het onderwerp seksueel grensoverschrijdend gedrag, maar toch denk ik dat je die dingen niet los van elkaar kan koppelen, want het heeft allemaal te maken met waar trek je de lijn, welk gedrag tolereren we, en waarvan zeggen we van oké, hier moeten we met z'n allen wel anders mee omgaan en het is tijd dat we daar anders naar kijken. (PL_5)

Het huidige politieke en publieke debat rond SGOG in het hoger onderwijs heeft ook een positieve kant, vermeldten enkele participanten: het heeft ervoor gezorgd dat dergelijke casussen **besprekbaarder** zijn

geworden. Door de grotere zichtbaarheid van deze kwesties in de media en het publieke discours, wordt het onderwerp **minder taboe** en wordt het makkelijker voor slachtoffers om hun ervaringen te delen.



Ja, ik denk dat de shift in de media wel een stukje heeft een grote rol ingespeeld. Het is veel bespreekbaarder geworden, wat supergoed is. Maar dat er helaas ook wel gewoon heel wat incidenten meer zijn gebeurd. Ja, op politiek niveau is er ook wel wat aandacht beginnen ontstaan rond die periode [#MeToo]. Dus ik denk zo die samenloop van omstandigheden, veel incidenten, meer aandacht in de media, waardoor er minder taboe is. En dan een politiek klimaat dat het wel toelaat om er ook iets over te zeggen dat dat echt het heeft te doen ontploffen. (EXP_1)

4.2.2 Perceptie universitaire aanpak

Volgens respondent PL_2 vormt de **complexiteit van de universitaire structuur**, met haar verschillende faculteiten, departementen, onderzoeksgroepen en teams, een aanzienlijke uitdaging voor de Universiteit Antwerpen. Het zorgt ervoor dat het moeilijk is om consistent de waarden en normen die door de instelling zelf zijn vastgesteld, uit te dragen en in de praktijk te brengen. Wat in één groep als onaanvaardbaar gedrag wordt gezien, kan in een andere groep als normaal of zelfs acceptabel worden beschouwd.



Ja, ik denk ook wat de Universiteit Antwerpen betreft hebben we echt een super complexe structuur, omdat wij van verschillende instituten samen zijn gevoegd en dat heeft allemaal nog andere kanalen. Je hebt faculteiten, je hebt departementen, dat zijn allemaal micro-organisaties eigenlijk, of zelfs gewone organisaties binnen een groter systeem. Dat is een soort van samenleving op zich die weer bestaat uit allemaal dynamieken en groepen. Dus ik denk de structuur van een instituut zoals de universiteit is heel complex. Dat maakt natuurlijk ook dat de dingen die gebeuren of dingen die moeten gebeuren ook complex gaan. Procedures, dat is allemaal lang, want dat moet allemaal door alle niveaus geraken. (PL_2)



Wat ik niet begrijp, is daar moeten ook heel veel mensen rondlopen die heel hoge normen hebben. Maar die krijgen dat tijdblijkbaar niet gekeerd. Kijken die opzij, of wordt dat op een duur zo genormaliseerd dat men dat gewoon niet meer ziet? Want dat zijn niet allemaal slechte mensen, dat kan niet. Dus hoe komt dat en hoe kunnen we daar in debat gaan? Cijfers volgen, kijk. Het lastige is dat degenen die zouden moeten getuigen van dat gedrag, dat niet durven. Dat is frustrerend. [...] En dan neem je pas waar, of dan voel je pas hoe hard dat dat ingeworteld is, dat mensen die in de faculteit werken en dat gedrag kennen, daar zo blind voor zijn. (UB_4)

Daarnaast gaven participanten aan dat de **gemediatiseerde casussen** van de afgelopen jaren – zowel binnen de Universiteit Antwerpen als aan andere Vlaamse universiteiten – hun **gevoel van wantrouwen** ten aanzien van de aanpak van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag hebben versterkt. Deze casussen legden volgens hen een **gebrek aan transparantie** bloot vanuit de instellingen richting hun leden. Participanten hadden vaak het gevoel dat zij onvoldoende geïnformeerd werden over hoe dergelijke incidenten precies worden opgevolgd en afgehandeld.



Ik denk dat de universiteit zich wel bewust moet zijn van het feit dat het allemaal onder een loep ligt. Al wat er gebeurt rondom grensoverschrijdend gedrag, dus dat het ook naar buiten kan komen. En

dat ze ook vanaf het begin af aan moeten nadenken, oké, als dat het geval is, hoe gaan we communiceren? Gaan wij als eerste communiceren? Want zelfs als men iets heel confidentieel en vertrouwelijk behandelt, zijn er in het verleden toch ook dingen naar buiten gekomen en dan moet je daarop voorbereid zijn als universiteit om daar op een hele zorgvuldige manier over te communiceren. (PL_5)

Dit gebrek aan openheid voedt volgens sommige participanten de **perceptie dat meldingen niet grondig worden onderzocht**, of dat gepaste, **proportionele sancties uitblijven**, zoals uit onderstaande quotes blijkt:



Ik denk dat de universiteit al vaker heeft aangetoond dat ze soms niet even hard actie onderneemt [...] Dat geeft je ook al het gevoel: toen hebben ze ons niet geholpen, waarom zouden ze dat nu doen. (PL_3)



Ik denk dat er wel een ruimte is om het dan te melden, maar of er dan effectief iets mee wordt gedaan, daar stel ik me dan nog vragen bij. Ik denk dat er echt wel al een harde grens moet worden overschreden voordat er effectief stappen worden genomen beleidsmatig. En dat is niet alleen binnen de UA, maar dat is binnen de meeste universiteiten zo. (EXP_1)

Verschillende participanten hadden de indruk dat er enorm veel moet gebeuren vooraleer iemand met een zogenaamd **'onaantastbaar' statuut** - zoals een decaan of professor - diens positie daadwerkelijk verliest: Het gedrag moet enorm grensoverschrijdend zijn, de casus moet publiekelijk aan het licht komen, en er moet aanzienlijke externe druk zijn om sancties af te dwingen. Zelfs dan, zo stellen participanten, lijken dergelijke profielen **vaak relatief ongeschonden** uit de situatie te komen - met tijdelijke schorsingen of verplichte remediëringstrajecten als de voornaamste consequenties.



Betere procedures, dat helpt allemaal niet, want die procedures pakken daar niet op. [Machtige mensen] hebben een schild rond hen en dan mag je daar nog zo veel procedures voor maken als je wilt. (UB_4)



Ik zou zeggen, dat hangt gewoon heel hard af van het statuut van die persoon. Als dat een prof is gaat die waarschijnlijk meer beschermd worden door de mensen die de procedures moeten opvolgen en die daar allemaal rond betrokken zijn. Als dat iemand is met een mindere status gaat die minder beschermd worden. [...] Proffen hebben een soort van onaantastbaar statuut. Die zitten hier en je kunt die ook bijna niet buiten krijgen. Dat maakt ook dat er zo'n dingen gebeuren en dat er snel wordt gezegd: we kunnen er weinig tegen doen, want die posities die zijn zo onaanraakbaar of zo. (PL_2)

Deze gang van zaken versterkt het gevoel bij studenten en personeel dat de universiteit eerder geneigd is om medewerkers in machtige posities te beschermen dan om daadwerkelijk op te komen voor slachtoffers of andere betrokkenen. Het voedt de indruk dat **machtsposities gepaard gaan met een zekere immuniteit**, waardoor meldingen van SGOG minder serieus worden genomen wanneer de dader een invloedrijk persoon is.



De mensen [die] we horen [...], zeggen vaak van: we hebben het gemeld, maar er wordt niks aan gedaan. Er wordt een soort van, ja, excuus gezocht. Het wordt in de doofpot gestoken. Want dat is een prof met heel veel financiering, die heel veel financiering binnenhaalt. Dus we kunnen daar niet zomaar iets aan doen. En die is gewoon zo. Dus het wordt zowat met de mantel der liefde, slash mantel der financiën bedekt. Dat merk ik heel hard, maar ik heb ook al wel positieve verhalen gehoord, van meldingen die wel echt wel serieus werden genomen en waar een gevolg aan werd gekoppeld. Maar het is precies nog meer het niet er iets mee doen en het daardoor wantrouwen installeren, dan echt wel ermee aan de slag gaan. (EXP_1)

Het versterkt ook het idee dat het institutionele handelen eerder wordt gedreven door **reputatiemanagement** dan door een oprechte zorg voor slachtoffers en een structurele aanpak van het probleem. Verschillende participanten gaven aan dat zij de indruk hadden dat de universiteit pas in actie kwam onder druk van publieke verontwaardiging en mediabelangstelling, eerder dan vanuit een intern gedragen engagement om de veiligheid van studenten en personeel te waarborgen.



Dat zijn van die goed menende golven [van informatie over de bestaande kanalen en procedures]. Dat vind ik heel irritant. Ik steun dat dan altijd, maar dan denk ik al... Wat is dat voor amateurisme? Het is niet omdat er een keer een zwaar geval in de pers komt, dat je nog een keer gas moet geven. (PL_1)



Ik denk dat dat misschien wel kan liggen aan als er door een professor of iemand van een administratie, of wat er allemaal aan de universiteit scheelt, want dat weet ik zelf nog steeds niet, grensoverschrijdend gedrag wordt gesteld... Ja, dat vreet een beetje aan het imago van de universiteit. Ja, als men dat gaat toegeven van, ah ja, dit is gebeurd, dan gaat dat misschien automatisch in de media komen en dan gaan mensen zien dat dat een onveilige universiteit is. [...] Ik denk zeker voor zo'n grote universiteit, het imago is superbelangrijk, want ze halen hun geld ook uit de studenten die hier komen studeren, dus ze willen sowieso naar de buitenwereld het perfecte imago hebben. (SV_1)

4.2.3 Perceptie aanpak dichte werk- of studieomgeving

Wanneer aan participanten werd gevraagd hoe omstaanders volgens hen *zouden moeten* reageren op situaties van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, bleek dat velen **onvoldoende op de hoogte zijn van de richtlijnen of aanbevelingen** die de Universiteit Antwerpen hieromtrent hanteert. Zo was het voor veel participanten onduidelijk of, en op welke manier, omstaanders dergelijk gedrag kunnen melden aan de universiteit.



Omstaanders ontbreken meestal in heel het beleid. Terwijl er bizar veel vormen op worden gegeven, maar dat wordt niet meegenomen in het beleidsgeven. (EXP_1)

Wanneer ze werden gevraagd hoe omstaanders volgens hen *reageren*, hadden sommige participanten hier een minder positieve verwachting. Zo vertelde respondent PL_4 over de manier hoe diens dichte werkomgeving reageerde op verscheidene gevallen van SGOG: Door minimalisering (vb. "je moet daar niet over inzitten, want ja, die is altijd zo"), normalisering (vb. "En daarbij, die meisjes stemmen in" als reactie op het hebben van romantische relaties als professor met studentes), stilzwijgen (vb. in gesloten ruimtes wel tonen dat men hier

niet mee akkoord is, maar naar buiten toe er niets over zeggen) of victim blaming (vb. “Ja, maar ja, het zal wel niet zo'n slimme zijn en ze zal het anders proberen”). Ook het melden van dergelijke gevallen als omstaander werd door de dichte omgeving afgeraden omwille van de machtspositie van de beklaagde.



En eigenlijk vond ik op dat moment, dit kan niet. Dit kan niet. Ik weet ook nog dat ik op een gegeven moment dacht van, ik moet toch naar iemand stappen om dat eigenlijk te melden. En dan zei ze ook gewoon: moeit er u niet mee. Daarbij, je doet dat beter niet, want dat is een mens die nogal redelijk wat relaties heeft. (PL_4)

Deze vrees voor repercussies werd ook nog door andere participanten aangehaald:



Eigenlijk maakt je je positie op je werk misschien onmogelijk. Dat is toch twee kansen op drie dat die positie op je werk ferm gecompromitteerd wordt indien je een casus aankaart. (UB_1)

Het merendeel van de participanten deed geen uitspraak over verwachte omstaandersreacties. Wel werd er aangegeven dat, als ze zelf getuige zouden zijn van SGOG, ze op een **constructieve en ondersteunende manier** zouden reageren. Veelgenoemde reacties waren onder meer: de getroffene informeren over de beschikbare meld- en opvangkanalen, duidelijk maken dat men het gedrag afkeurt, en een luisterend oor en emotionele steun bieden.



Maar stel je voor er komt een student of een medewerker of een directe collega, maakt niet uit hoe, komt naar jou toe. Niet iets wat ter plekke is gebeurd waar dat je bij staat, maar die maakt dat, die vertelt jou over iets wat je eerder heeft meegemaakt. Wat ga je dan doen? En wat is dan de verantwoordelijkheid van jou als persoon die die informatie heeft? En hoe wordt die procedure dan vervolgens gevolgd? Wat blijft dan jouw rol als mens? Maar ook als medewerker, dat we allemaal juist ook vanuit die awareness raising het gevoel hebben van oké, we gaan dit nu niet, dit is niet iets wat we kunnen afschuiven. Als mens hebben we ook een verantwoordelijkheid om die persoon te helpen. (PL_5)



Als iemand mij vertelt dat er iets is wat ze hebben zien gebeuren bij iemand anders, dan is mijn advies: spreek die andere persoon daarover aan op een manier dat je zegt: misschien vind je het moeilijk om daar iets mee te doen. Geef informatie door, benoem de aanspreekpunten die er zijn binnen de universiteit. En als je voelt dat iemand aarzelend is, zeg dan: als je wil, dan ga ik wel met je mee. Mensen op die manier een klein beetje empoweren ten aanzien van zichzelf om dan toch die stap om erover te vertellen te zetten. (UB_5)

Omstaandertrainingen, waarin universiteitsleden worden onderricht in het herkennen van en reageren op SGOG, werden door participanten wisselend beoordeeld. Enerzijds zag men deze trainingen als **waardevol om bewustwording te verhogen** en om een inclusieve en veilige organisatiecultuur te bevorderen. Anderzijds werd er getwijfeld aan de effectiviteit ervan, vooral wat betreft het bereiken van de juiste doelgroep. Participanten merkten op dat deze trainingen vaak **voornamelijk deelnemers aantrekken die al overtuigd zijn van het belang** ervan, terwijl net diegenen in machtsposities – die het meeste impact kunnen hebben op de cultuur binnen hun team – zelden deelnemen.



Ik vond zelf die bystander training wel heel goed. [...] Want ik denk, als je nu datzelfde mopje maakt, en van zeven verschillende mensen hoor je dat was niet gepast, ga je na een tijdje ook wel snappen, ah ja, dat is eigenlijk niet... (UB_1)



Want de universiteit doet nogal wat inspanning, vind ik. Het voorbije jaar zijn er vrij zichtbare campagnes geweest over... Kijk niet opzij, of... Ja, kijk niet... Ik denk dat het zo heet, hè. Dus de universiteit doet moeite om dat echt goed te doen. Ja, dat is zoals alcoholcampagnes, ja. Die werken zeer goed voor mensen die eigenlijk heel matig of weinig alcohol gebruiken. Die dan zeggen, ja goed oppassen... Ik mag echt niet rijden als ik heb gedronken. Maar echt alcoholisten die denken van, ik ben geen alcoholist, dat is niet voor mij. Maar ja, ik heb in mijn familie, die zien dat zelfs niet. Of antirokers, dat is gelijkaardig. [...] En die gaat elk gesprek uit de weg over roken... Dat is helaas, ja. Dus om maar te zeggen, mensen... Die zijn niet receptief voor dat soort campagnes, denk ik dan. (UB_4)

Tot slot werd sterk benadrukt dat deze vormingen niet enkel op personeel gericht mogen zijn. Ook **studenten** maken integraal deel uit van het universiteitsleven en vormen bovendien de toekomstige generatie academici en onderwijsprofessionals. Er werd bijvoorbeeld gesuggereerd om studentenorganisaties, en in het bijzonder de presidia, actief te betrekken in deze vormingen, zodat zij kunnen fungeren als brugfiguren tussen de universiteit en de studentenpopulatie.



Wanneer [studenten] een activiteit waren aan het doen dat iets gekoppeld is aan de universiteit, zoals van een vereniging dat een faculteitsclub is, denk ik wel dat dat [de universiteit haar] verantwoordelijkheid is. Je was daar niet, als je niet verbonden was aan de universiteit of iets, link met de universiteit zou je daar niet zijn. [De universiteit] subsidieert die clubs, die clubs organiseren evenementen en dan ben je aanwezig. Dus eigenlijk [heeft de universiteit] wel rechtstreeks die persoon gebracht tot die ruimte of zo. Dus ik vind wel dat dat [de universiteit haar] verantwoordelijkheid is. Zeker. (UB_2)

4.3 Kennis over en perceptie van de beschikbare meld- en opvangkanalen aan de universiteit

4.3.1 Kennis over de beschikbare meld- en opvangkanalen

Het merendeel van de participanten gaf aan **onvoldoende geïnformeerd te zijn over het bestaan, de structuur en de werking van de verschillende meld- en opvangkanalen aan de Universiteit Antwerpen**. Zo wisten verschillende participanten niet bij welk kanaal men terecht kan na confrontatie met SGOG, noch naar wie men een getroffene moet doorverwijzen.



Ik heb geen idee eigenlijk over dat. Dat is ook nooit gecommuniceerd geweest of zo. Ik heb ook het gevoel dat aangezien wij zijn doorgestroomd via de schakel, dat er zo heel weinig van die officiële informatie, dat dat wel aan eerstejaars wordt gegeven, maar zo aan de schakels niet wordt doorgegeven. Maar dat kan ook zijn dat de eerstejaars dat totaal niet krijgen. Ik weet enkel wie mijn ombuds is, half. Daar kunnen we wel terecht, maar ja. (SV_1)



Je moet natuurlijk in eerste instantie de reflex hebben of het idee hebben: misschien kan de universiteit mij hierbij helpen en misschien hebben ze een aanspreekpunt. Dus je moet al op de hoogte zijn van: je kunt een klacht indienen voor zo'n gevallen. (PL_2)

Hoewel er een breed aanbod van meld- en opvangkanalen bestaat, heerst er **onduidelijkheid over de specifieke rol en het mandaat van elk kanaal**. Zo was het voor velen onduidelijk: (1) Wie men waarvoor precies moet contacteren; (2) Wat men van de verschillende kanalen mag verwachten; (3) Of en waar men terecht kan voor emotionele steun zonder een klacht te willen indienen; (4) Of men als getuige ook toegang heeft tot deze diensten; (5) Of incidenten die zich buiten de universiteitscontext afspelen (zoals op studentenfeestjes) ook kunnen worden gemeld; (6) Of informatie die gedeeld wordt met één kanaal ook automatisch terechtkomt bij andere kanalen; (7) Wat het verschil is tussen beroepsgeheim en discretieplicht; (8) Of volledige anonimiteit gedurende de procedure gewaarborgd kan worden.



Maar ze voelen wel dat het soms een heel onpersoonlijke aanpak is aan de UAntwerpen. Dat het heel lastig is om te weten waar je terecht moet komen. Zeker met dat studentenportaal, honestly, vind je daar bijna niks op, als je die zoekskills niet hebt. Dus ik zou ook niet weten waar een deel over seksueel grensoverschrijdend gedrag zou staan. (SV_1)



Ik hoef niet enkel te weten dat ik naar die persoon ga. Ik wil weten wat die gaat doen, wat wel of niet on the record is, de volgende stappen. (PL_3)

Daarnaast werd aangegeven dat het **niet altijd duidelijk is wie de medewerkers zijn** binnen deze kanalen. Terwijl vertrouwenspersonen individueel te contacteren zijn, verloopt het contact met bijvoorbeeld het STIP enkel via een algemeen e-mailadres of telefoonnummer. Deze anonimiteit aan de kant van de organisatie wordt door sommige participanten als een drempel ervaren.



**Onderzoeker: “Wat zou er kunnen helpen voor studenten om toch die stap te zetten, denk je?”
Respondent: “Ik denk een laagdrempelige toegang tot mensen. Geen helpdesks.” (Lacht) [...]
Onderzoeker: “Niet info@, maar iemand fysiek, iemand echt...” Respondent: “Ja. Vroeger hebben ze zo eens een foldertje gehad van STIP, en, dat waren de foto's van de mensen, met hun contactgegevens erbij. Dat is er nu niet meer, want ik geloof dat dat te duur was of zo. Maar, dat vond ik eigenlijk heel goed, ook om aan studenten mee te geven, want dikwijls op het zicht, dat kan een verkeerde indruk zijn, maar dan denk je, die persoon, ik ga daar eens contact mee opnemen.” (PL_6)**

4.3.2 Perceptie en ervaring met universitaire meld- en opvangkanalen

Geen enkele respondent gaf aan in het verleden al contact te hebben gehad met de universitaire meld- en opvangkanalen als getroffene van SGOG. Wel hadden verschillenden ervaring met één of meerdere kanalen, hetzij op beleidsniveau, door er zelf werkzaam in te zijn of door (in)direct contact voor ander type incidenten en/of als omstaander. Deze brachten verschillende aandachtspunten aan het licht:



Wel, die hebben tegen mij gezegd: we hebben dat gemeld aan de vertrouwenspersoon, maar dat is een dood spoor. Of ik heb het toch tegen de decaan gaan zeggen, maar het is een dood spoor. Dus dat is eigenlijk eerder, en wat is er dan gebeurd? Die één is dan weggegaan. De ander is dan gewoon ergens anders gaan werken. Dus het is altijd wel het slachtoffer dat eigenlijk dan de actie onderneemt. Maar waar naar de buitenwereld toe nooit niks van gezegd wordt. (PL_4)



En dus, je gaat daar naartoe en die vertrouwenspersoon, die vrouw zegt, ja, inderdaad, dat kan niet enzovoort. En wat gebeurt er ineens, die wordt daar afgehaald. Ja. Ah ja, zegt ze, ik mag uw dossier niet meer opvolgen. Ik zeg, maar wie bepaalt dat? Ja, zegt ze, er is iemand, een vertrouwenspersoon toegewezen aan uw faculteit. Ik zeg: 'Neenee, want dat is iemand die mee het personeelsbeleid ondersteunt. Dat gaat mij geen vertrouwen geven. Jij bent onafhankelijk'. Nee, nee, dus dat moest... En dan moest ik dan maar vertrouwen... En dan dacht ik, dat kan toch gewoon niet? Dat je zelfs met een vertrouwenspersoon niet open kunt spreken. Ik vond dat heel vreemd. (PL_4)



Mensura kan wel iets doen zonder anonimiteit op te heffen. Maar dan moeten er minstens twee en misschien meer mensen fysiek komen klagen bij Mensura. En dan kunnen zij een collectieve klacht... Maar dan nog, en dan blijft het een brave actie. Want Mensura heeft opgetreden tegen [voormalige teamleider], maar dat gesprek... Ja, dan was dat van: 'Je mag dat nooit niet meer doen. Of je moet straks...' Ja, ja. En dan is daarna, [in het team] eens hartelijk gelachen: Ja, onze [teamleider], je gaat toch een oude vos geen nieuwe kuren leren.' (UB_4)



Ja, die klachtenprocedure, ik denk dat wat daar zeker in onze organisatie nog is, is het moeilijke van de communicatie naar de slachtoffers toe. Omdat daar eigenlijk veel te weinig... er wordt eigenlijk verwacht dat iemand die zo ver al is, want dat is al een lang proces, dat die echt een klacht wil indienen. Als die een klacht indienen wordt er eigenlijk verwacht dat die dat direct ook uit handen geven en dat is niet alleen met seksueel grensoverschrijdend, dat is eigenlijk bij grensoverschrijdend gedrag in het algemeen. Men verwacht dat die het vertrouwen gaan hebben dat eens dat ze dat gezegd hebben, dat ze dan ook geen informatie er meer over willen en dat ze het volledige vertrouwen hebben dat dat allemaal goed afgehandeld wordt. (UB_3)

Ook werd er tijdens de interviews met personeelsleden die deel uitmaken van deze kanalen, dat er onvoldoende kennis was over de impact van trauma en zelftwijfel op het meldingsproces van een getroffen(e).



Nu, wat je dan wel meemaakt, blijktbaar het feit dat er zoveel tijd overgaat, dat dat meisje durfde, of die stap zette om te komen. Ook het pv was redelijk verward, maar dat is blijktbaar heel herkenbaar [...] Want dat was mijn eerste kennismaking met zo'n situatie en je denkt: waarom moet dat nu zo lang duren? Maar je krijgt dan wel begrip als je het weet, ik heb nooit onbegrip getoond, maar je begrijpt dat niet. Je denkt te rationeel. (UB_4)

Daarnaast werd ook de werking van de tuchtcommissies (wanneer een personeelslid wordt beschuldigd) en de deontologische commissie (wanneer een student wordt beschuldigd) onder de loep genomen door participanten die hier hetzij op beleidsniveau, hetzij op praktisch niveau ervaring mee hebben. Het feit dat de deontologische

commissie bestaat uit studenten werd enerzijds als iets positiefs gezien omdat een casus dan **door peers** wordt behandeld. Anderzijds vraagt dit een enorme **tijdsinvestering** van de commissieleden, die vaak **onvoldoende expertise** hebben om een weloverwogen oordeel te vellen.



De Deontologische Commissie. Dat zijn nu zes studenten. Ik vind dat... Dat zijn elk jaar nieuwe studenten of doorgaans nieuwe studenten. [...] [zo'n case] is een hele kluif voor zo'n studenten. Je moet toch al die documenten doornemen. Die hebben zelf ook lessen. Die moeten getuigen spreken. Dat is heel veel werk. Dat is niet van de poes. (UB_4)



**Onderzoeker: “Krijgt u daar een bepaalde opleiding voor als je in een tuchtcommissie zit?”
Respondent: “Nul. Nul. Het klinkt verwijtend. Nee, je krijgt geen opleiding. Dat is niet goed. Maar proffen kunnen alles eh [spottend gezegd]. Ja, absoluut. Het is wel goed dat je door je peers wordt beoordeeld. Die kunnen de werkomstandigheden beter inschatten. Die zullen niet wraakzuchtig zijn, want dan kunnen ze zelf ook wraakzuchtige tegenreacties krijgen. Dus je kunt een hoop argumenten halen waarom dat goed zou kunnen zijn, maar ook een aantal waarom dat niet goed is.” (UB_4)**

Voor AAP, ATP en ZAP zijn er aparte tuchtcommissies, bestaande uit leden van dezelfde personeelscategorie. De tuchtcommissie voor ZAP-leden, bijvoorbeeld, bestaat uit twee professoren per faculteit. Participanten gaven aan dat de samenstelling van deze commissies **hun neutraliteit belemmert**.



Bijvoorbeeld, we hebben een interessante casus gehad van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Een klacht in een dossier van jonge vrouwelijke studenten over de manier waarop een docent met hen omging en die commissie [...] ik vat het misschien slecht samen, maar eigenlijk was het zo: “die meisjes moeten wel tegen meer tegen kunnen”. Dat is de indruk die ik heb opgemaakt van het dossier. Ik weet niet of het juist is. Misschien vergis ik mij. En als dat zo is, dan kan ik dat ook plaatsen. Dan denk ik: we hebben daar een generatieconflict tussen de leden van de commissie, die zijn altijd niveau hoogleraren en oudere mensen. (UB_1)

Participanten die zelf in een tuchtcommissie hebben gezeteld, gaven aan dat de praktische organisatie vaak omslachtig is. Het duurt doorgaans enige tijd om een geschikte vergadering te plannen waarop alle leden beschikbaar zijn. Tevens werd opgemerkt dat de leden van de tuchtcommissie vaak **onvoldoende opgeleid** zijn om complexe casussen op een weloverwogen manier te behandelen. Zo was het onderscheid tussen een anonieme melding (waarbij niemand die betrokken is bij de meldingsprocedure op de hoogte is van de identiteit van de getroffene) en een geanonimiseerde melding (waarbij iemand van de meldingsprocedure wel op de hoogte is van de identiteit, maar de melding zodanig is geanonimiseerd om de getroffene te beschermen) niet duidelijk voor sommige commissieleden. Dit onderscheid werd zelfs gebruikt om de getuigenissen in twijfel te trekken.

Verder werd meermaals aangegeven dat de universiteit **meldingen op een zeer juridische wijze benadert**. Er is een sterke focus op het vermijden van onterechte sancties, uit vrees voor schadeclaims en juridische repercussies. Dit leidt ertoe dat zowel de behoeften van de getroffene als de beklaagde vaak niet adequaat worden aangesproken. Zo geeft een participant die betrokken is bij de meldingsprocedure aan:



Ik probeer zo formeel mogelijk te zijn, maar als ik de juridische dienst perfect volg, dan werkt dat niet. (UB_4)



Want ze wilden die wel een sanctie geven [...] maar dat is mislukt. Waarom? Als er ook een gerechtelijke procedure loopt, je bent onschuldig tot het tegendeel bewezen is, dus het vermoeden van onschuld leeft dan en als de universiteit dan een sanctie zou treffen die dat vermoeden van onschuld breekt of verbreekt of schendt en die sanctie zou blijvende gevolgen hebben, bij hem zou dat zijn een studievertraging, dan kun je een serieuze schadeclaim krijgen. Dus de universiteit heeft dan... Die deontologische commissie was ook vergezeld door een advocaat en die zei: ja, dat is zo. Blijkbaar is er wel wat ruimte voor tegenspraak, maar ze hebben dus niks kunnen doen en dat is dus heel frustrerend. (UB_4)



Weet je, eens er een tuchtprocedure is, wordt dat een juridische procedure. Waar we al tegenaan gelopen zijn, is het feit dat als je een tuchtprocedure start en je getuigen willen anoniem blijven, dan hebben die getuigenissen minder bewijskracht. En dat is iets waar slachtoffers zal ik dan zeggen, of vermeende slachtoffers, wel moeite mee hebben. Zij langs hun kant, maar ook natuurlijk het tuchtcollege heeft daar moeite mee. Ja, dat blokkeert soms echt om doortastend te kunnen optreden, omdat je... Dat heeft te maken met de rechten van verdediging, hè. Als... Het is natuurlijk een verschil, als er heel veel mensen zijn die anoniem getuigen over hetzelfde, dan heeft dat een sterkere bewijskracht dan bijvoorbeeld één persoon die anoniem getuigt, want de vermeende dader heeft ook wel het recht om zich te verdedigen tegen wat hij of hem of haar wordt aange... Waar zij van beschuldigd worden. Dus dat is wel iets wat wij heel erg tegenaan roepen en ik weet dat dat bij andere universiteiten ook zo is. (UB_6)

Anderzijds werd er ook gewezen op de aanwezigheid van dialoog tijdens zo'n meldingsprocedure, waar wordt gekeken naar lange termijn oplossingen:



En in de casussen waar ik aan denk, is de slotsom wel altijd van kijk, naar de dader toe, het gedrag dat daar is gesteld geweest is geen professioneel gedrag... Sowieso dat is niet voor interpretatie vatbaar, dat gedrag is niet professioneel en dat moet gewijzigd worden. En we gaan een traject starten waar wordt bekeken en samen met u wordt gekeken naar hoe kan ik mijn gedrag professionaliseren, wat is er toelaatbaar en wat niet toelaatbaar. (UB_6)



Ja, ik was aan het zeggen dat wat wij echt zien is de leden van de tuchtcommissie die vragen zelf om ook andere dingen te kunnen opleggen dan een sanctie. Dus er is echt vraag van kunnen we niet meer inzetten op herstel, op remediering en kunnen wij geen maatregelen voorschrijven die daarop instellen. En de laatste tuchtprocedures is dat ook gebeurd, dan geeft de tuchtcommissie minstens een advies aan het bestuurscollege om dit of dat of dat te doen. En de vraag is er, want wij werken... Het gaat niet goed vooruit, maar wij werken aan een herziening van ons tuchtreglement. En dat zal bijvoorbeeld ook ingeschreven worden dat er niet alleen tuchtsancties kunnen worden opgelegd, die dan ook opgesomd zijn in de wet, maar dat er daarnaast ook remediëringmaatregelen kunnen worden opgelegd die te maken hebben met remediering en ook herstel eventueel tussen de partijen. (UB_6)

Samengevat, legden participanten een verscheidenheid aan aandachtspunten over de universitaire

meldingsprocedure bloot. Deze punten gingen van het gehoor geven aan initiële meldingen en deze neutraal behandelen tot continue communicatie naar de melder toe, en het opleggen van proportionele sancties aan beklaagden. Eén van de voorgestelde wijzigingen die door meerdere participanten werd aangehaald om de effectiviteit van deze procedures te verbeteren, is dergelijke meldingen te laten behandelen door een onafhankelijk, neutraal iemand.



Maar je moet iemand hebben die niet bevreesd is om iemand machtig... Ja, toch op een fatsoenlijke manier toch wel aan de kaak te kunnen stellen. Die niet moet vrezen van mijn carrière gaat daardoor... en die kent die... Ik ga dat maar laten, want anders heb ik die bevordering niet of zo. En je moet iemand aanstellen die... Ja, die genoeg... Die... Ja. Ik zoek het juiste woord. Die geen bang heeft. Die machtig genoeg is. En daarom niet per se macht heeft, maar niet terugdeinst. (UB_4)



Iemand die ook geen enkele directe noch op een indirecte manier macht kan uitoefenen over de carrière en de persoon die het slachtoffer is. Dus dat mag geen prof zijn, want een prof is een collega van een andere prof en dus kan er indirect toch coterie ontstaan. Dat mag niet. Dat is het grote probleem, natuurlijk. Dat is zeker het eerste criterium van neutraal. Dan denk ik voor de slachtoffers, voor het slachtoffer, ja professionaliteit he. Er moet iemand zijn die daar ervaring mee heeft, en bemiddelingskwaliteiten heeft. [...] Daarom dus die absolute noodzaak van die totaal niet aan collegiale academische macht gebonden vertrouwenspersonen van de centrale diensten. (PL_1)

De externe respondent wees daarenboven op het belang om in te zetten op drie niveaus: Kwaliteit, preventie en reactie. Verschillende hoger onderwijsinstellingen zetten voornamelijk in op reactie – zoals op het optimaliseren van de werking van de meldingsprocedure - maar onvoldoende op preventie en kwaliteit.



Maar ja, er is zo veel qua meldingen en hulpverlening en mensen vinden hun weg niet altijd. Dus ik geloof niet in het creëren van nog eens een meldpunt, specifiek voor het hoger onderwijs. Ik denk dat - onze hoop, onze hoop, beleidsaanbeveling is dat elke organisatie, ongeacht welke sector, verplicht wordt om een beleid uit te werken en een kwaliteitsvol beleid. Niet gewoon 'we installeren vertrouwenspersonen en we doen eens af en toe een vorming' maar echt op die drie niveaus: kwaliteit, preventie en reactie gaan inzetten. En nu doen ze vooral reactie, and that's it. Af en toe eens preventie, maar die cultuuromslag moet ook gaan gebeuren. En dat is denk ik ook bij het hoger onderwijs de grote nood en dat lukt niet. (EXP_1)

4.3.3 Drempels bij melden van en klacht indienen over SGOG

De eerder aangehaalde percepties en knelpunten met betrekking tot de meld- en opvangkanalen kunnen een **remmende invloed hebben op het bereidwillig gebruik ervan**. Dit werd bevestigd door de antwoorden van participanten op de vraag waarom men, in geval van SGOG, al dan niet tot melding of klacht zou overgaan. Veelgenoemde drempels waren onder meer de vrees voor sociale of professionele repercussies, het emotionele gewicht van het herbeleven van het incident, het risico om niet geloofd te worden of als overgevoelig te worden beschouwd, en het gebrek aan vertrouwen dat een melding daadwerkelijk tot gevolg zal leiden. Daarnaast gaven participanten aan dat het grensoverschrijdende karakter van een situatie soms pas later wordt herkend, waardoor men twijfelt of een melding op dat moment nog als geloofwaardig zal worden beschouwd.



Ja, angst, denk ik. Ga ik ten eerste geloofd worden? Ga ik mezelf daarin moeten verdedigen? Gaan ze me serieus nemen? Ben ik niet gewoon aan het overdrijven? (UB_2)



Ook wel het stuk van het moet al heel zwaar zijn voor iemand denkt: men gaat mij geloven of men gaat dat even zwaar zien als ik. [...] Dus die schrik zit er wel in denk ik om niet serieus genomen te worden. En daarom [...] is het meestal nadat al verschillende mensen met elkaar gepraat hebben en zeggen: ik maak dat ook mee, ik vind ook niet dat dat kan, we moeten daar iets tegen doen - dat dan die stap wordt gezet. (UB_3)



Ik denk ten eerste al of het erg genoeg is om het gaan te rapporteren. Ik weet... Mijn rationele gedachte is echt wel van... Ik zou tegen iemand anders echt durven zeggen van... Als je dat ervaart als erg zijnde, dan moet je dat gewoon doen. Maar ik weet hoe ik zelf ook ben en ik zou zelf iets hebben van, is dat wel erg genoeg? Er zijn ergere dingen. Hierin raak ik zelf wel overheen. (SV_1)



En dat niet herkend willen zijn heeft bijna in alle casussen die ik heb gehad te maken met het feit dat mensen vrezen dat hun verdere loopbaan daardoor gaat bemoeilijkt worden. (UB_6)

Participanten gaven aan dat specifieke groepen binnen de universiteit met bijkomende obstakels geconfronteerd te worden bij het zoeken van ondersteuning of het maken van een melding. Dit geldt onder meer voor mensen in een precaire professionele of sociale positie, zoals internationale studenten of werknemers, doctoraatsonderzoekers, tijdelijk personeel, minderheidsgroepen, mannelijke getroffenen, of personen die de Nederlandse taal minder goed beheersen. Deze **kwetsbaarheden kunnen de drempel tot (formele) stappen verder verhogen**.



Ja, ik denk over het algemeen ervaar je [als studenten met een migratieachtergrond of andere minderheidspositie] al veel drempels. Dus daar moet je al je weg in vinden. Het is allemaal niet vanzelfsprekend. Het is altijd heel veel soms zelf zoeken of gaan navragen. Dat ik dan ook wel denk, wanneer je dan wel echt iets zoals, ja, grensoverschrijdend gedrag ervaart of zo, dat je echt dan denkt van, weet je, het is altijd voor alles al zo moeilijk. Of ik smeeke erom, ik krijg het nog steeds niet, dat je denkt van, ja, dit is dan echt ook niet nodig of zo. (UB_2)

Daarnaast werd het **gebrek aan diversiteit** op vlak van onder andere etniciteit, gender en seksualiteit binnen de bestaande meld- en opvangkanalen gezien als een mogelijke drempel om hier contact mee op te nemen. Zeker voor universiteitsleden die behoren tot minderheidsgroepen en mogelijks twijfelen over het vermogen van deze kanalen om hun ervaring te begrijpen.



Dat ik gewoon wel bepaalde ideeën heb van hoe geprivilegieerde mensen in de samenleving denken over bepaalde dingen. Ik kan superfout zitten, maar ik denk dat die persoon ergens nooit gaat weten hoe het is om 's avonds op straat te wandelen en bang te zijn om verkracht te worden. Iets wat

vrouwen wel meemaken of iets wat homoseksuele mannen ook misschien vaak meemaken. Dus dat wordt gewoon moeilijk om bepaalde zaken uit te leggen aan zo'n mensen en die kunnen daar heel belezen in zijn en die kunnen u keihard verrassen en daar kei mee mee zijn, maar ik denk gewoon niet dat dat het geval is bij die vertrouwenspersonen aan de universiteit Antwerpen. (PL_2)

Ten slotte werden verschillende factoren genoemd die het indienen van een klacht kan belemmeren. Zo werd het verplicht **opgeven van iemands anonimiteit** meermaals aangehaald, vrezend voor sociale en professionele **repercussies**. Daarnaast werd ook de **bewijslast** – die in gevallen van SGOG vaak moeilijk te leveren is – en de lange en **bureaucratische procedures** als drempels genoemd.



Die processen zijn allemaal heel lang en voor de slachtoffers is dat heel moeilijk. Die willen eigenlijk... Eigenlijk zo'n lang proces al dat ze het punt nemen van: nu vertel ik het of nu heb ik de persoon gevonden waar ik het aan kan vertellen. En dan moeten ze nog een keer maanden aan een stuk wachten, dat is er ook te veel aan. (UB_3)



Je moet dus een bewijs hebben. Ja, dat is evident. Je moet een bewijs hebben. Maar wat is een bewijs? En daar zit speling op. Het heeft even geduurd voordat ik dat zag. Daar zit speling op. Want wat is een bewijs? Het is zeker zo dat een eenzijdige verklaring, als iemand iets komt zeggen, dan kan ik niet verder. (UB_1)

5. Conclusie

Dat seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGOG) een ernstig probleem vormt binnen het hoger onderwijs, valt sinds de recente mediagolven niet langer te ontkennen. Tegelijkertijd tonen deze publieke casussen slechts een beperkt beeld van de veelheid en complexiteit aan situaties die zich binnen universiteiten kunnen voordoen. Met dit onderzoeksrapport wordt gepoogd om SGOG aan de Universiteit Antwerpen systematisch in kaart te brengen, en zo bij te dragen aan een **genuanceerder en diepgaander inzicht in zowel de aard van het probleem als de reacties erop**.

Uit zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve gegevens blijkt dat SGOG een veelvormige en genuanceerde problematiek is. **Bijna de helft van de survey respondenten gaf aan ooit online of offline gedrag te hebben meegemaakt aan UAntwerpen dat als seksueel grensoverschrijdend kon worden ervaren**. Tegelijk toont het kwalitatief onderzoek een grote **diversiteit in hoe SGOG wordt gedefinieerd**. Respondenten benadrukten het belang van het subjectieve aspect van grenzen, terwijl anderen verwezen naar meer objectieve of juridische definities. Deze uiteenlopende visies tonen aan dat eenduidige communicatie over SGOG – wat het is, en hoe ermee om te gaan – noodzakelijk maar ook bijzonder uitdagend is, zeker binnen de complexe structuur van faculteiten, departementen en onderzoeksteams waar normen en waardenkaders kunnen verschillen. Dit kan leiden tot **variatie in hoe SGOG en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag worden opgevat en behandeld**, wat de algehele effectiviteit van beleid en preventieve maatregelen ondermijnt.

Op basis van het kwantitatief onderzoek bleken **bepaalde groepen binnen de universiteit een verhoogd risico te lopen op het ervaren van SGOG**. Zo zijn vrouwelijke personeelsleden en medewerkers die zichzelf als lid van een minderheidsgroep identificeren kwetsbaarder voor SGOG-ervaringen. Onder studenten lopen diegenen met onvoldoende financiële middelen een hoger risico. Master studenten en studenten behorend tot de leeftijdscategorie 36 - 50 jaar hadden dan weer minder kans dan hun respectievelijke bachelor en jongere medestudenten om met SGOG geconfronteerd te worden. Dat hogere anciënniteit bij beide groepen leidde tot een groter risico op SGOG duidt vermoedelijk op het feit dat iemand meer kans heeft op dergelijke ervaringen als die langer bij een organisatie is betrokken. Dat **gender bij studenten** - in dit huidig onderzoek - **geen rol** lijkt te spelen, is interessant gezien het beeld van de vrouwelijke (hiërarchisch lagere) getroffen en (machtige) mannelijke dader meermaals tijdens de interviews aan bod kwam. Zowel in het kader van de publieke casussen die dit beeld steeds bevestigen, alsook de eigen connectie die men maakte wanneer men over SGOG binnen de universiteit dacht. In lijn, werd de **starre hiërarchie en het machtsmisbruik** dat deze hiërarchie faciliteert, aangehaald als een mogelijke oorzaak van dergelijk gedrag. De cijfers uit de **vragenlijst duiden echter aan dat de relatie tussen getroffen en dader lang niet altijd door professionele machtsongelijkheid gekenmerkt** is. Zo worden studenten het vaakst geconfronteerd met SGOG gesteld door een medestudent, en personeelsleden door onderwijzend en ander universitair personeel. Dit zegt uiteraard niets over de impact van andere factoren die kenmerkend zijn voor een universiteit op kans op SGOG, zoals competitiviteit, preciaire contracten en beperkte posities.

Respondenten uit de vragenlijst verwachtten over het algemeen weinig steun of begrip van hun directe werk- of studieomgeving als zij een SGOG-ervaring zouden delen – maar ook weinig expliciete afwijzing. Met andere woorden: de **sociale omgeving wordt als eerder passief beschouwd** in dergelijke situaties. Toch toonden zowel de kwantitatieve als kwalitatieve data aan dat **veel respondenten bereid zijn om te reageren** wanneer zij getuige zijn van SGOG. De mate waarin men effectief optreedt, blijkt **sterk afhankelijk van de relatie tot de persoon die het gedrag stelt** (een vreemde, peer of vriend), **en van het soort gedrag** dat wordt gesteld. Vooral bij meer subtiele vormen, zoals seksistische opmerkingen, blijkt er onder respondenten verdeeldheid te bestaan over of en hoe men dient te reageren.

Zowel uit de vragenlijst als uit de interviews blijkt dat studenten en personeel **onvoldoende op de hoogte zijn van het bestaan, de werking en de procedures van de verschillende meld- en opvangkanalen** aan de Universiteit Antwerpen. Deze kennis blijkt niet afhankelijk van anciënniteit: ook respondenten die al langere tijd

aan de universiteit verbonden zijn, gaven aan niet te weten waar men terecht kan voor een melding van of klacht over SGOG. In de kwantitatieve bevraging was dit gebrek aan kennis dan ook de meest genoemde reden om in het geval van SGOG geen melding te doen.⁶ Daarnaast gaf ongeveer een derde van de respondenten aan **twijfels te hebben over de anonimiteit en vertrouwelijkheid** van deze kanalen. Toch meent het **merendeel** van studenten en personeelsleden dat de **universiteit meldingen van SGOG ernstig zou nemen** en getroffen en zou ondersteunen. Minder vertrouwen is er in het vermogen van de universiteit om ook de onderliggende oorzaken van SGOG structureel aan te pakken. In de interviews klonk dit wantrouwen nog sterker door. Sommige respondenten wezen op een **gebrek aan transparantie** tijdens en na meldingsprocedures – zowel ten aanzien van de universiteitspopulatie in het algemeen als van de betrokken getroffen en. De indruk heerst dat de universiteit meldingen van SGOG hoofdzakelijk juridisch benadert, met als **voornaamste doel reputatieschade en juridische claims te vermijden**. Dit zou, volgens sommigen, ertoe leiden dat procedures vaak eindigen in milde sancties, zeker wanneer het gaat om beklaagden met een zogenaamd ‘onaantastbaar’ vast benoemd statuut of een machtige positie binnen het instituut. In lijn hiermee werd de **neutraliteit en onafhankelijkheid** van de bestaande meld- en opvangkanalen door het merendeel van de respondenten **in twijfel getrokken**. Bovendien werd aangehaald dat deze kanalen **niet altijd de kennis** hebben om op een constructieve en geïnformeerde manier op een SGOG-casus te reageren.

Het **indienen van een klacht over SGOG-incidenten blijkt uitzonderlijk**. De redenen daarvoor zijn divers, maar hebben voornamelijk te maken met de mogelijke negatieve gevolgen van zo’n melding. Respondenten vrezen onder meer: niet geloofd te worden, zelf verantwoordelijk te worden gesteld, vergeldingsacties van de beklagde, isolement binnen de eigen studie- of werkomgeving, of het uitblijven van een gevolg aan de melding. Geïnterviewden benoemden ook procedurele obstakels, zoals het verplicht opgeven van anonimiteit, de hoge bewijslast en het trage, bureaucratische verloop.

Kortom, de resultaten van dit onderzoek tonen aan dat **SGOG ook binnen de Universiteit Antwerpen een realiteit is die de nodige aandacht verdient**. De bevindingen wijzen op het **belang van een breed gedragen en structurele aanpak** die verder reikt dan individuele gevallen. Respondenten geven aan dat er een grote bereidheid bestaat om bij te dragen aan een veilige en respectvolle universiteitsomgeving, maar dat er nog drempels ervaren worden om ongepast gedrag te melden of aan te kaarten. In de volgende sectie van dit rapport worden verschillende beleidsaanbevelingen besproken die aan deze aandachtspunten en drempels beogen te voldoen.

⁶ Hier is het belangrijk te vermelden dat er sindsdien significante veranderingen zijn doorgevoerd aan de informatievoorziening rond het onderwerp op zowel de publieke website, Pintra als het Studentenportaal. Daarnaast is het vergroten van de bekendheid van meld- en opvangkanalen een van de uitgangspunten van de momenteel lopende communicatiecampagne.

6. Beleidsaanbevelingen

Onderstaande beleidsaanbevelingen zijn gebaseerd op de kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksresultaten, alsook de mission statement van het huidige rectoraat, het in 2025 gepubliceerde beleidsplan van het team Diversiteit en Inclusie, en best practices geïdentificeerd in de internationale wetenschappelijke literatuur (Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan, 2025). Hiermee kaderen de aanbevelingen binnen de bredere ambities van de universiteit voor de beleidsperiode 2025-2028 en beogen ze een **duurzame cultuurverandering gericht op veiligheid, inclusie en respect**.

6.1 Communicatie, bewustwording en cultuurverandering

De eerste stap naar een nultolerantie voor seksueel grensoverschrijdend gedrag - ongeacht de vorm van het gedrag of wie er betrokken is – is het **verhogen van de bewustwording** binnen de gehele universiteitspopulatie. Dit vereist het actief inzetten op informatieverspreiding en cultuurvorming.

Concrete aanbevelingen

1. *Proactieve communicatie.* **Informeer** studenten en personeel systematisch (en niet via éénmalige campagnes) over wat SGOG inhoudt, via centrale en facultaire kanalen. Wacht niet op een volgende publieke casus maar **communiceer op frequente en consistente basis** naar de gehele universiteitspopulatie.
2. *Informatievoorziening.* **Benoem seksueel grensoverschrijdend gedrag apart** en expliciet ook wanneer het beleid over grensoverschrijdend gedrag in het algemeen gaat. Bijvoorbeeld in de A-Z zoeklijst op Pintra is er momenteel geen trefwoord 'seksueel grensoverschrijdend gedrag' of 'seksuele intimidatie', daarnaast ontbreekt er een zoekfunctie op het studentenportaal. Besteed daarbij bijzondere aandacht aan de subjectieve beleving van grenzen (e.g. wees steeds bewust van de mogelijkheid dat anderen hun grenzen verschillen van die van jou) en de 'grijze zone'. Benoem en corrigeer hierbij **gangbare misvattingen** (e.g. dat SGOG uitsluitend voorkomt tussen mannen en vrouwen, dat het altijd machtsmisbruik veronderstelt, of enkel verkrachting betreft). Zorg bovendien dat de informatie makkelijk vindbaar en toegankelijk is.
3. *Reactieve communicatie.* Grijp publieke casussen aan als momentum om naar de gehele universiteitspopulatie te communiceren wat de Universiteit als onacceptabel gedrag acht. Communiceer daarnaast ook nog eens de beschikbare meld- en opvangkanalen. Indien het een casus aan de Universiteit Antwerpen betreft, **communiceer transparant over wat wel en niet publiek gemaakt kan worden**. Zo wordt vermeden dat men het gevoel heeft dat er informatie wordt achtergehouden of dat er geen actie wordt ondernomen.
4. *Duidelijke verwachtingen scheppen.* Maak duidelijk wat de Universiteit verwacht van haar leden, **zowel op de campus als daarbuiten** (vb. congressen, feestjes, online). Hier kan gebruik gemaakt worden van een herkenbaar en bruikbaar kader dat studenten en personeelsleden kan helpen om seksueel grensoverschrijdend gedrag te herkennen en bespreken. De criteria aanwezig in het Sensoa vlaggensysteem kunnen hier als basis dienen: Wederzijdse toestemming, vrijwilligheid, gelijkwaardigheid, functioneringsniveau, context en impact (Sensoa, n.d.).
5. *Collectieve verantwoordelijkheid.* Benadruk dat de **preventie en aanpak van SGOG een gedeelde opdracht** is. De universiteit neemt op beleidsniveau de nodige stappen maar verwacht ook dat haar leden bijdragen aan een werk- en studieomgeving waar dergelijk gedrag niet wordt aanvaard. Wijzen op de belangrijke rol van omstaanders is een aspect daarvan. Zeker personeel in een onderwijzende of leidinggevende functie hoort hier een **voorbeeldrol** te vervullen. Deze communicatie kan vertrekken vanuit de universitaire gedragscode.

6. *Opleiding en ondersteuning.* Voorzie **gerichte vorming voor leidinggevend of onderwijzend personeel** rond GOG, inclusief hoe om te gaan met getuigenissen, hoe moeilijke topics bespreekbaar te maken, en hoe een inclusieve teamcultuur te bevorderen. Daarnaast raden we aan online micromodules en praktische sessies – rond (online en offline) GOG, steunverlening, diversiteit en interculturele communicatie – **universiteitsbreed** uit te rollen. Zorg ervoor dat deze informatie ook laagdrempelig beschikbaar buiten deze vormen om.
7. *Structurele integratie in onboarding.* Om te verzekeren dat nieuwe studenten en personeelsleden van in het begin hier bewustzijn rond creëren, integreer deze informatie ook in **onboarding momenten** voor personeel, onderzoekers, (internationale) studenten en deelnemers aan schakelprogramma's.
8. *Tweetalige communicatie.* Zorg dat communicatie **tweetalig** (Nederlands en Engels) beschikbaar is en hanteer een diversiteit-responsieve communicatiestijl, conform het Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan (2025: 13).
9. *Externe communicatie.* Ontwikkel in samenwerking met de dienst Marketing & Communicatie een **externe communicatiestrategie** rond (S)GOG incidenten. Zo kan er op een heldere en consistente manier – met respect voor de bescherming van alle betrokkenen - worden gecommuniceerd naar de media toe. Licht getroffen en in over wat hun rechten en de eventuele risico's zijn als ze hun **verhaal willen delen** met hun omgeving en/of de media.

6.2 Meld- en opvangkanalen

Huidig onderzoek toont aan dat er bij studenten en personeel **wantrouwen** bestaat ten aanzien van de beschikbare meld- en opvangkanalen van de Universiteit Antwerpen. Vaak is er **onduidelijkheid over het bestaan, de werking en het doel van deze kanalen**.

Concrete aanbevelingen

1. *Transparantie en vindbaarheid.* Communiceer duidelijk en herhaaldelijk over de verschillende meld- en opvangkanalen: Wat hun rol is, wie er deel van uitmaakt, hoe ze kunnen gecontacteerd worden, wie beroepsgeheim heeft en wie discretieplicht (en wat dit verschil exact inhoudt), wat het verschil is tussen een melding en een klacht, en wat men kan verwachten van beide opties. Zorg voor een **toegankelijk en overzichtelijk digitaal informatiepunt** via het studentenportaal, Pintra en de publieke website. De veranderingen die in academiejaar 2024-2025 werden doorgevoerd op deze portalen bieden al een beter overzicht. Echter bevat dit overzicht nog steeds een overvloed aan mogelijke aanspreekpunten, waardoor men mogelijks **niet onmiddellijk weet bij wie men terecht kan**. Overweeg daarom de oprichting van een centraal aanspreekpunt dat fungeert als doorverwijzer. Dit kan in de vorm van een (eventueel anoniem) online meldsysteem, dat ook patronen per faculteit of dienst helpt detecteren. Daarnaast kan dit complementair zijn aan de werking van de vertrouwenspersonen.
2. *Ondersteuning buiten de campus.* Moedig leden van de universiteit aan om **grensoverschrijdende ervaringen te melden**, ook als deze plaatsvinden tijdens stages, congressen, veldwerk of andere universitaire activiteiten **buiten de campus**. Voorzie hier de nodige ondersteuning. Daarnaast is er nog heel wat onduidelijkheid over hoe **externen een melding kunnen maken** aan de universiteit indien ze grensoverschrijdend gedrag van een universiteit lid hebben meegemaakt. Denk hierbij aan: Sollicitanten, aanwezigen op conferenties of lezingen, ex-werknemers, ex-studenten, YUFE studenten, leveranciers, collega's tijdens stages of vrijwilligerswerk. Voor hen bestaat vertrouwenspersoon@uantwerpen.be als meldpunt, echter is het onduidelijk wie er hiervoor verantwoordelijk is.
3. *Opleiding.* Breid sensibiliserings- en opleidingsprogramma's rond diversiteit en inclusie voor personeel in meld- en opvangkanalen uit met **modules over offline én online SGOG, alsook trauma-sensitieve zorg**.

4. *Betrekken van studentenverenigingen.* Ook organisatoren van studentenverenigingen kunnen bijdragen aan een inclusiever en veiliger klimaat. Integreer daarom SGOG in de al geplande **vormingen voor studentenorganisaties** (Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan, 2025: 21).
5. *Toegankelijkheid en representativiteit.* Het is belangrijk dat zowel studenten als personeel zich ondersteund voelen door de meld- en opvangkanalen. Zoals eerder aangegeven hebben verschillende minderheidsgroepen een hoger risico om SGOG te ervaren. Hun ondervertegenwoordiging in de universitaire kanalen kan echter de drempel om hierop een beroep te doen vergroten. Het gebrek aan universitaire ondersteuning kan op zijn beurt dan weer leiden tot verminderde prestaties en uitval. Zorg daarom voor **voldoende diversiteit in meld- en steunkanalen**. Dit sluit aan bij het streven naar toegankelijke en geprofessionaliseerde meldstructuren (Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan, 2025: 20, 37–38).
6. *Laagdrempelige ondersteuning.* Garandeer dat getroffen personen ook psychologische ondersteuning blijven krijgen wanneer zij geen klacht wensen in te dienen.

6.2.1 Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersonen worden door de universiteit naar voren geschoven als het intern kanaal waar zowel studenten als werknemers bij terecht kunnen in geval van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. De huidige organisatie van dit kanaal maakt het echter **enorm uitdagend** om deze verantwoordelijkheid naar behoren uit te oefenen.

Concrete aanbevelingen

1. *Capaciteit en beschikbaarheid.* Het huidige aantal vertrouwenspersonen is **niet noodzakelijk in verhouding met het aantal studenten of werknemers aan de universiteit**. Er zijn momenteel twee vertrouwenspersonen voor ongeveer 20.000 studenten, drie voor ongeveer 2400 doctoraatsonderzoekers en elf voor 6000 werknemers. Voer een **nodenanalyse** bij bestaande vertrouwenspersonen uit en pas indien nodig het aantal vertrouwenspersonen aan.
2. *Professionalisering van de rol.* Vertrouwenspersonen bekleden momenteel deze positie op vrijwillige basis, boven op hun betaalde job. Dit zorgt ervoor dat er niet altijd voldoende ruimte is om meldingen met de nodige aandacht te behandelen. Maak van de nodenanalyse – zoals vermeld in de vorige beleidsaanbeveling - gebruik om een verscheidenheid aan alternatieven te onderzoeken. Zo kan enerzijds de rol van vertrouwenspersoon een **volwaardige, betaalde functie worden, los van andere taken** binnen de universiteit. Dit mag echter niet ten koste gaan van de vrijheid van universiteitsleden om tussen verschillende vertrouwenspersonen te kunnen kiezen. Anderzijds kan het een vrijwillige functie blijven, maar moet **neutraliteit en een goede balans** met iemands betaalde functie worden verzekerd.
3. *Versterken van onafhankelijkheid.* Door hun al bestaande positie aan de universiteit, is het mogelijk dat ze (indirect) een connectie hebben met betrokkenen van een gemeld incident. Hier kan een **neutrale behandeling** door worden verhinderd. Vermijd belangenconflicten door vertrouwenspersonen aan te stellen buiten de faculteit of dienst waar ze functioneren.
4. *Vorming en bijscholing.* Vertrouwenspersonen moeten een basisopleiding van vijf dagen volgen bij Mensura alsook een jaarlijkse intervisie bijwonen. Echter focust de basisopleiding zich voornamelijk op het procedurele aspect van een melding (inclusief enkele rollenspelen en cases), veeleer dan de eigen kennis en attitudes rond SGOG of de risico's verbonden aan een ongepaste reactie op een getuigenis van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. **Voorzie daarom structurele, diepgaande opleidingen** met aandacht voor trauma-sensitieve benaderingen, reacties op getuigenissen en emotionele dynamieken, stereotypering en intersectionele solidariteit, secundaire victimisering, en thema's zoals racisme, validisme, genderdiversiteit, seksuele oriëntatie en kwetsbaarheid.

5. *Online databank.* Momenteel bestaat er een centraal register – enkel toegankelijk voor Mensura - waar meldingen gemaakt aan de universitaire meldkanalen rond GOG worden gecentraliseerd. Echter ontbreekt er een universitaire databank waar vertrouwenspersonen alle documentatie in verband met deze gemelde incidenten (e.g. eigen notities, communicatie met betrokkenen, afsprakennota's, machtigingen) kunnen opslaan. Het **implementeren van dergelijke databank** voorkomt dat versnipperd en gedecentraliseerd wordt bewaard door individuele vertrouwenspersonen op verschillende online en offline locaties (en bijgevolg mogelijks verloren gaat).

6.3 Klachtenprocedure

Respondenten geven aan dat er onduidelijkheid bestaat over de klachtenprocedure en dat meldingen en klachten soms niet opgevolgd worden. Dit tast het vertrouwen in het systeem aan en kan een gevoel van institutioneel verraad⁷ teweegbrengen.

Concrete aanbevelingen

1. *Procesbegeleiding.* Wijs bij elke klacht een **neutrale procesverantwoordelijke** aan die melder en beklagde begeleidt, informeert en opvolgt. Dit houdt in wat de verschillende meldingsstappen zijn, hoe lang zo'n procedure gemiddeld duurt, waar men op juridisch niveau recht op heeft, enzovoort. Op die manier wordt **transparante communicatie** verzekerd, en wordt er vermeden dat betrokkenen zelf deze berg aan informatie moeten trotseren. Momenteel wordt er verwacht dat **vertrouwenspersonen** deze rol op zich nemen maar zij worden onvoldoende op de hoogte gehouden doorheen de procedure.
2. *Draaiboek.* Zodra een melding overgaat in een klacht, nemen vertrouwenspersonen geen actieve rol meer op. Er wordt wel verwacht dat zij de betrokkenen vooraf informeren over de mogelijke vervolgstappen en hen hierin ondersteunen. Ontwikkel daarom een **praktisch en helder draaiboek** waarin de complexiteit van dergelijke procedures wordt uitgelicht. Verschillende statuten (ATP, ZAP, AAP, BAP, OP, studenten, etc.) vallen elk onder een ander tuchtreglement. De uiteenlopende statuten en financieringsvromen van doctoraatsonderzoekers maken dit overzicht daarenboven nog complexer. Enkel door al deze informatie overzichtelijk in een draaiboek te presenteren, kunnen vertrouwenspersonen hun verwachte rol als procesverantwoordelijke naar behoren uitoefenen.
3. *Onderzoek alle meldingen.* De universiteit focust nog te veel op juridische incidenten en bijgevolg op het vermijden van klachten over juridische of procedurele onrechtmatigheden van de aangeklaagde tegenover de universiteit. Hierdoor beperkt de universiteit zichzelf in de mogelijke maatregelen het kan treffen en leidt de inactie mogelijks tot institutioneel verraad (Smith & Freyd, 2013). **Behandel** daarom ook **anonieme meldingen**, mits voldoende informatie beschikbaar is. Gezien de verantwoordelijkheid van de universiteit voor de **detectie van collectieve risico's**, valt hier ook het nemen van maatregelen (e.g. remediëringstraject, team begeleiding) indien er meerdere meldingen werden gemaakt over één persoon of binnen één team.
4. *Onafhankelijkheid en deskundigheid.* Dergelijk onderzoek hoort te gebeuren op een **neutrale en onafhankelijke manier**. Naast het voltijds aanwerven van vertrouwenspersonen die geen andere functie aan de universiteit bekleden, mogen diegenen aangesteld in de verdere fases van de meldingsprocedure geen hiërarchische druk ervaren noch dichte (professionele) banden hebben met betrokkenen. Betrek daarom **externe experts in tucht- en deontologische commissies** die op een geïnformeerde en neutrale manier een

⁷ Institutioneel verraad is een term die werd geïntroduceerd door psychologe Jennifer Freyd. Het verwijst naar schadelijk gedrag van een instelling tegenover mensen die van die instelling afhankelijk zijn (Smith & Freyd, 2013). Een voorbeeld hiervan is wanneer een universiteit er niet in slaagt om SGOG binnen de universitaire context te voorkomen, of hier niet op een constructieve manier op reageert.

oordeel kunnen vellen over de incidenten. Voorzie daarnaast **training** voor de leden van deontologische en tuchtcommissies in trauma-psychologie, procedure, machtsdynamieken en grensoverschrijdend gedrag.

5. *Bescherming tegen represailles.* Zorg dat zowel getroffen en als omstanders die een actieve rol hebben in het meldingsproces beschermd worden tegen mogelijke represailles.
6. *Transparante tuchtprocedures.* Ontwikkel een **draaiboek** voor tuchtprocedures dat stap voor stap uitlegt wat er gebeurt, transparantie waarborgt richting melder, en de richtlijnen biedt voor opvolging.
7. *Omgaan met grijze zone.* Momenteel mist de Universiteit Antwerpen procedures om op constructieve wijze te reageren op (seksueel) ongepast gedrag in de grijze zone. Er zijn verschillende maatregelen die reeds zijn geïmplementeerd, zoals een bemiddelingsgesprek, verplichte opleiding, coaching, verplicht besteden van je academisch krediet aan management-bijtscholing etc. Er is echter nood aan procedures die dergelijke maatregelen systematisch toepassen bij situaties binnen de grijze zone. We moeten vermijden dat er niets gebeurt.
8. *Sancties en machtsposities.* Zorg voor **proportionele sancties**, ook bij beklagden in machtsposities (zoals decanen of ZAP'ers) en **transparante** communicatie erover naar de universiteitspopulatie (in de mate van het mogelijke).

6.4 Opvolging en evaluatie

Het huidige onderzoek heeft bijgedragen aan het in kaart brengen van de percepties die er heersen rond de steun- en meldkanalen binnen de universiteit, alsook knelpunten geïdentificeerd door leden werkzaam binnen deze kanalen. Echter biedt het geen informatie over hoe studenten of personeelsleden die met deze kanalen in contact zijn gekomen, dit hebben ervaren. Duurzame ondersteuning vereist voortdurende reflectie en opvolging.

Concrete aanbevelingen

1. *Prevalentiecijfers.* Om de omvang van het probleem bekender te maken en om de impact van beleidsmaatregelen te **meten** is het belangrijk om de prevalentie van SGOG te monitoren op regelmatige basis.
2. *Kwalitatieve evaluatie.* **Evalueer herhaaldelijk** de werking van interne en externe actoren (zoals Mensura) vanuit het perspectief van gebruikers.
3. *Langetermijnbegeleiding.* Voorzie **nazorgtrajecten** voor zowel getroffen en als beklagden, inclusief (de mogelijkheid tot) herhaaldelijke contactmomenten.
4. *Herstel op teamniveau.* Zet in op een **herstelgerichte aanpak** op team- of groepsniveau, niet enkel op niveau van het individu. De huidige samenwerking tussen DP&O en Mensura hieromtrent, kan verder worden uitgebreid. Voorzie daarnaast deze mogelijkheid ook voor studenten.

6.5 Beleidsverankering op lange termijn

De huidige onderzoeksresultaten, de daaruit volgende beleidsaanbevelingen als ook het heersend publiek en politiek klimaat bieden de Universiteit Antwerpen de kans om, als toonaangevend instituut binnen de samenleving, een voortrekkersrol op te nemen in de preventie en aanpak van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag binnen hoger onderwijs. Dit vereist de **centrale inbedding van veiligheid, wederzijds respect, inclusie en welzijn in universitair beleid**.

Concrete aanbevelingen

1. *GOG in welzijnsbevraging.* Voeg **specifieke vragen rond GOG** toe aan de systematisch geplande welzijnsbevragingen.

2. *Evaluatiecriteria voor leidinggevenden.* Maak welzijn en preventie van GOG een evaluatiecriterium bij aanstelling en promotie van leidinggevenden. Verzekert daarenboven dat personeel niet enkel wordt geëvalueerd op harde academische criteria (vb. publicaties, financiering) maar integreer ook structureel **iemands functioneren** in de periodieke evaluaties.
3. *Heldere richtlijnen rond machtsverhoudingen.* **Communiqueer helder over macht**, verantwoordelijkheid en machtsmisbruik – ook rond romantische relaties met machtsongelijkheid. Communiqueer bijvoorbeeld duidelijk of personeelsleden van de UAntwerpen verplicht zijn om melding te maken van een relatie met een student of ander personeelslid en hoe ze dat moeten doen.
4. *Instituut-overschrijdende samenwerking.* Stel een **structurele rol voor de VLIR** voor in de uitwisseling van best practices tussen Vlaamse hoger onderwijsinstellingen.

Zoals het Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan (2025) benadrukt, is een van de grootste obstakels in het realiseren van effectief beleid de discrepantie tussen geformuleerde doelstellingen en de implementatie ervan in de studie- en werkomgeving. Het is dan ook van essentieel belang om verder te gaan dan intentieverklaringen en concrete acties te ondernemen die bijdragen aan een diepgaande cultuurverandering. We hopen dat dit onderzoeksrapport en de bijhorende aanbevelingen bijdragen aan deze noodzakelijke vertaling.

7. Bijlagen

7.1 Bijlage 1: Data-ontwikkeling

7.1.1 Vragenlijst

1.1. Wat is jouw leeftijd?

[Vrij tekstvak]

1.2. Hoe zie je jezelf? Ik zie mezelf als een...

- Een vrouw
- Een man
- Non-binaire persoon
- Zeg ik liever niet
- Anders, namelijk: [Vrij tekstvak]

1.3 Werd je bij jouw geboorte geregistreerd als man of vrouw?

- Vrouw
- Man
- Interseks

1.4. Ben je geboren in België?

- Ja [Filter: Ga naar V 1.9.]
- Nee [Filter: Ga naar V 1.5. - 1.8]

1.5. FILTER. Als je niet bent geboren in België, geef dan aan hoelang je al in België woont.

- Minder dan 6 maanden
- Meer dan 6 maanden en minder dan 1 jaar
- Meer dan 1 jaar en minder dan 4 jaar
- Meer dan 4 jaar

1.6. FILTER. Ben je momenteel een internationale student/ werknemer?

We definiëren "internationaal" als mensen die specifiek vanuit hun land van herkomst zijn verhuisd om te studeren aan deze universiteit. Dit betekent dat Erasmus- en uitwisselingsstudenten internationale studenten zijn. Let op: we beschouwen vluchtelingen en mensen die om andere redenen dan hun huidige studie aan de universiteit migratie hebben ervaren, niet als "internationaal".

- Ja, ik ben een internationale student
- Nee, dat ben ik niet

1.7. FILTER. Als je niet in België bent geboren, selecteer dan jouw geboorteland.

Als jouw geboorteland niet in de lijst staat, selecteer dan de optie "ander land" en je kan jouw land typen in de volgende vraag.

1.8 Zijn uw ouders in België geboren?

- Ja
- Neen, één van mijn ouders is geboren buiten België
- Neen, mijn beide ouders zijn geboren buiten België
- Ik weet het niet

1.9 In welk land? / 1.10 In welke landen?

Als het geboorteland van uw ouder niet in de lijst staat, selecteer dan de optie "ander land" om het land in de volgende vraag in te vullen.

Als het geboorteland van uw ouder niet meer bestaat, selecteer dan het huidige land waar diens geboorteplaats zich op dit moment bevindt.

1.11 Aan welke faculteit studeer je/ bent u werkzaam?

- Bedrijfswetenschappen en Economie
- Farmaceutische, Biomedische en Diergeneeskundige Wetenschappen
- Geneeskunde en Gezondheidswetenschappen
- Letteren en Wijsbegeerte
- Ontwerpwetenschappen
- Rechten
- Sociale Wetenschappen
- Toegepaste Ingenieurswetenschappen
- Wetenschappen
- Instituut voor Ontwikkelingsbeleid
- Antwerp School of Education

1.12 (STUDENT) Wat is jouw huidig opleidingsniveau?

- Bachelor student (bachelorprogramma, inclusief schakel- en voorbereidingsprogramma)
- Masterstudent (masterprogramma, Master-na-master, educatieve master, postgraduaat)
- Assistent-Specialist in Opleiding of Arts in Opleiding

1.12 (PERONEEL) Wat is uw huidige functie aan de Universiteit Antwerpen?

- Junior onderzoeker (inclusief doctoraatsstudent, onderwijsassistent, of praktijkassistent)
- Assistent-Specialist in Opleiding of Arts in Opleiding
- Docent of hoofddocent
- Senior onderzoeker (inclusief senior wetenschappelijk medewerker of postdoctoraal onderzoeker)
- Hoogleraar of gewoon hoogleraar
- Administratief personeel in statutaire aanstelling
- Administratief personeel in contractuele aanstelling
- Administratief personeel aangesteld via onder aanneming
- Dienstpersoneel in statutaire aanstelling
- Dienstpersoneel in contractuele aanstelling
- Dienstpersoneel aangesteld via onder aanneming

1.13 (STUDENT) Hoe lang studeer je al aan de universiteit Antwerpen?

- Minder dan 6 maanden
- Meer dan 6 maanden en minder dan 1 jaar
- Meer dan 1 jaar en minder dan 4 jaar
- Meer dan 4 jaar en minder dan 10 jaar
- Meer dan 10 jaar

1.13 (PERONEEL) Hoe lang bekleedt u uw huidige functie aan deze universiteit? Denk bij het beantwoorden aan de functies uit de vorige vraag.

- Minder dan 6 maanden
- Meer dan 6 maanden en minder dan 1 jaar
- Meer dan 1 jaar en minder dan 4 jaar
- Meer dan 4 jaar en minder dan 10 jaar
- Meer dan 10 jaar

1.14 (PERONEEL) Hoe lang bent u in totaal reeds lid van deze universiteit (inclusief alle periodes in verschillende functies)?

- Minder dan 6 maanden
- Meer dan 6 maanden en minder dan 1 jaar
- Meer dan 1 jaar en minder dan 4 jaar
- Meer dan 4 jaar en minder dan 10 jaar
- Meer dan 10 jaar

1.15 (PERSONEEL) Bent u momenteel vast benoemd aan de universiteit?

- Ja
- Neen

1.16 (PERSONEEL) Neemt u momenteel een beleidsfunctie op binnen uw aanstelling aan de Universiteit Antwerpen?

Met een beleidsfunctie verwijzen we naar functies zoals Rector, decaan, vicerector, vice-decaan, directeur, departementsvoorzitter, voorzitter van een opleidingscommissie of een andere beleidsfunctie op universitair, facultair, departements- of opleidingsniveau (ongeacht onderwijs- en onderzoeksrollen en -verantwoordelijkheden)

- Ja
- Neen

In dit onderdeel peilen we naar jouw mening over het vermogen van de universiteit om te reageren op seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Het [Europees Instituut voor Gendergelijkheid](#) definieert seksueel grensoverschrijdend gedrag als "elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag van seksuele aard met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd".

2.1. Wat seksueel grensoverschrijdend gedrag betreft, hoe veilig voel je je op of rond jouw universiteitscampus?

- Zeer onveilig
- Onveilig
- Neutraal
- Veilig
- Zeer veilig
- Weet ik niet

2.2. Denk je dat seksueel grensoverschrijdend gedrag voorkomt aan deze universiteit?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

2.3. Lees de volgende stellingen over het klimaat van seksueel grensoverschrijdend gedrag aan jouw universiteit en geef aan of je het ermee eens bent.

Stelling	Helemaal niet mee eens	Niet mee eens	Noch mee eens, noch oneens	Mee mee eens	Helemaal mee eens	Weet ik niet
2.3.a. Ik vind dat slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag nooit verantwoordelijk zijn voor dit seksueel grensoverschrijdend gedrag						
2.3.b. Ik heb de indruk dat de universiteit genoeg doet om slachtoffers van seksueel grensoverschrijdend gedrag te beschermen.						
2.3.c. Ik vertrouw erop dat de meeste mensen aan mijn universiteit anderen die ongepaste of negatieve seksuele opmerkingen of gebaren maken, zouden tegenspreken of zouden tegenhouden.						
2.3.d. Ik vertrouw erop dat de meeste mensen aan mijn universiteit melding zouden maken van anderen die zich schuldig maken aan seksueel grensoverschrijdend gedrag.						
2.3.e. Ik denk dat sommige mensen aan mijn universiteit seksueel grensoverschrijdend gedrag niet zouden melden uit de bezorgdheid dat ze zelf gevolgen of straf zouden ondervinden						

2.4 Hoe waarschijnlijk lijkt het je dat het merendeel van jouw studiegenoten/ collega's op de volgende manieren reageren, als je te maken had gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag en het hen vertelde?

Stelling	Heel onwaarschijnlijk	Eerder onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	Eerder waarschijnlijk	Heel waarschijnlijk	Weet ik niet
2.4.a. Ze zouden zeggen dat ik onverantwoordelijk of niet voorzichtig genoeg ben geweest. 2.4.b. Ze zouden me anders behandelen, met achterdocht. 2.4.c. Ze zouden me anders behandelen, met aandacht, begrip. 2.4.d. Ze zouden me helpen door me informatie en opties aan te bieden om met de gebeurtenis(sen) om te gaan. 2.4.e. Ze zouden me een schuldgevoel geven. 2.4.f. Ze zouden me troosten en helpen.						

2.5 Lees de volgende stellingen en duid aan hoe waarschijnlijk het is dat je op de volgende manieren zou reageren

Stelling	Heel onwaarschijnlijk	Eerder onwaarschijnlijk	Eerder waarschijnlijk	Heel waarschijnlijk
2.5.a. Je uitspreken tegen seksistische grappen of opmerkingen 2.5.b. Vragen aan iemand die overstuur lijkt op een universiteitsfeestje of het goed met hen gaat en of ze hulp nodig hebben. 2.5.c. Bij iemand blijven die te veel gedronken of drugs gebruikt heeft, zodat die persoon niet alleen is. 2.5.d. Tussenbeide komen bij een vreemde die zich schuldig maakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag of die fysiek of verbaal geweld gebruikt. 2.5.e. Tussenbeide komen bij een personeelslid dat zich schuldig maakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag of fysiek of verbaal geweld. 2.5.f. (STUDENT) Tussenbeide komen bij een medestudent die zich schuldig maakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag of fysiek of verbaal geweld 2.5.g. Tussenbeide komen bij een vriend(in) die zich schuldig maakt aan seksueel grensoverschrijdend gedrag of fysiek of verbaal geweld.				

3.1. Via welke kanalen heeft u informatie ontvangen rond seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Selecteer alles wat van toepassing is, laat de rest leeg

- Informatie verkregen bij de start van uw tewerkstelling/ studie bij de UAntwerpen
- Cursussen, trainingen of workshops aan de universiteit Antwerpen
- Website van de universiteit Antwerpen
- Email omtrent het onderwerp verzonden vanuit universiteit Antwerpen
- Informeel besproken met universiteitsgenoten (bv. studiegenoten, een docent die je vertrouwt)
- Offline en online media (niet gekoppeld aan de universiteit, bv. een krantenartikel)
- (PERSONEEL) Vakbond
- Andere bron: [Vrij tekstvak]

3.2. Ben je het eens met de volgende stellingen?

Stelling	Niet akkoord	Akkoord
3.2.a. Als ikzelf of een studiegenoot/ collega te maken krijgt met seksueel grensoverschrijdend gedrag, weet ik waar hulp te vinden aan de universiteit.		
3.2.b. Als een (mede)student mij om informatie zou vragen over universitaire diensten rond seksueel grensoverschrijdend gedrag, weet ik waar hen naartoe te verwijzen.		
3.2.c. Ik weet waar ik seksueel grensoverschrijdend gedrag op UAntwerpen kan melden.		
3.2.d. Ik ben op de hoogte van de verschillende fasen van de universitaire meldingsprocedure.		

3.3 (STUDENT) Seksueel grensoverschrijdend gedrag kan aan meerdere diensten gemeld worden binnen de Universiteit Antwerpen. In welke mate wist je dat zo een melding kan gemaakt worden bij elk van deze diensten:

	Ik was helemaal niet op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken	Ik was een beetje op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken	Ik was volledig op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken
Studenteninformatiepunt STIP			
Facultaire ombudspersoon			
Centrale ombudspersoon			
Vertrouwenspersoon			
Studentenbemiddelaar			

3.3. (PERSONEEL) Seksueel grensoverschrijdend gedrag kan aan meerdere diensten gemeld worden binnen de Universiteit Antwerpen. In welke mate wist u dat zo een melding kan gemaakt worden bij elk van deze diensten:

	Ik was helemaal niet op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken	Ik was een beetje op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken	Ik was volledig op de hoogte dat ik hierbij een melding kan maken
Vertrouwenspersoon			
Arbeidspsycholoog			
Arbeidsarts			
Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (DPBW)			
Mensura (externe preventiedienst)			
Facultaire ombudspersoon			
Centrale ombudspersoon			
Voorzitter doctoraatscommissie (indien doctoraatsstudent)			

3.4. (STUDENT) Zou je je vandaag tot onderstaande meld- en hulpkanalen richten als je seksueel grensoverschrijdend gedrag had meegemaakt op deze universiteit?

	Ja	Nee
Studenteninformatiepunt STIP		
Facultaire ombudspersoon		
Centrale ombudspersoon		
Vertrouwenspersoon		
Studentenbemiddelaar		

3.4. (PERSONEEL) Zou u zich vandaag tot onderstaande diensten richten als u seksueel grensoverschrijdend gedrag had meegemaakt op de universiteit?

	Ja	Neen
--	----	------

Vertrouwenspersoon
Arbeidspsycholoog
Arbeidsarts
Preventiedienst (PBW)
Mensura (externe preventiedienst)
Facultaire ombudspersoon
Centrale ombudspersoon
Voorzitter doctoraatscommissie (indien doctoraatsstudent)

3.5. FILTER Als je hebt geantwoord dat je niet verwacht dat je deze diensten zou gebruiken als dat nodig is, kan je dan aangeven welke van de volgende punten op jou van toepassing zijn?

Selecteer alles wat van toepassing is.

- BE3.5.a Ik contacteerde deze dienst(en) in het verleden en dat was een **negatieve ervaring**
- 3.5.a Ik heb **niet genoeg informatie** over de opzet van deze diensten en de procedures die ermee gepaard gaan
- 3.5.b Ik kan de dienst(en) **moeilijk bereiken** (ik ken het adres niet, de locatie is ver van de campus, de dienst is niet toegankelijk)
- 3.5.c Ik maak me zorgen over de **vertrouwelijkheid en anonimiteit** van de aangeboden dienst(en)
- 3.5.d Ik vrees dat gebruik van de dienst(en) **negatieve gevolgen** kan hebben voor mijn tijd aan de universiteit of in mijn professionele toekomst.
- 3.5.e Ik ben **bang om onder druk te worden gezet** om het incident bij de politie te melden.
- 3.5.f Ik denk dat het personeel **niet voldoende benaderbaar of empathisch** is
- 3.5.g Ik denk dat het personeel **onvoldoende gekwalificeerd** is om mij te helpen.
- 3.5.h De diensten bieden **geen specifieke oplossing** voor slachtoffers met mijn gender, leeftijd, etnische afkomst, seksuele geaardheid of andere factoren die met mijn identiteit te maken hebben.
- 3.5.i Ik denk dat hun benadering, oriëntatie en perspectieven **niet passen bij mijn behoeften** of dat ze mijn context niet zouden begrijpen.
- 3.5.j Ik zou liever **hulp zoeken** bij formele of openbare diensten **buiten mijn universiteit** (gezondheidszorg, politie, sociale diensten) of bij burgerorganisaties (verenigingen, Ngo's, fondsen...)
- 3.5.k Ik zou liever **hulp zoeken bij vrienden, familie, partner, enz.**
- 3.5.l Ik denk niet dat het rapporteren mijn **probleem zou oplossen** of nuttig zou zijn.
- 3.5.m Ik **praat liever niet** over gevoelige onderwerpen **met vreemden**.
- 3.5.n Ik ben **bang dat ze me niet zouden geloven**.
- 3.5.o Andere reden: [Vrij tekstvak]

3.6. Hoe zou de Universiteit Antwerpen incidenten van seksueel grensoverschrijdend gedrag benaderen indien de dader een student is? De universiteit zou...

Stelling	Heel onwaarschijnlijk	Eerder onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	Eerder waarschijnlijk	Heel waarschijnlijk	Weet ik niet
3.6.a de melding serieus nemen						
3.6.b de privacy van de betrokkenen beschermen						
3.6.c de veiligheid van het slachtoffer beschermen						
3.6.d het slachtoffer ondersteunen (aanpassingen aan het uurrooster, geestelijke gezondheidszorg, enz.)						
3.6.e de factoren aanpakken die tot seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben geleid						
3.6.f de melding op rechtvaardige wijze behandelen						
3.6.g dit aankaarten bij de dader						

3.7. Hoe zou de Universiteit Antwerpen incidenten van seksueel grensoverschrijdend gedrag benaderen indien de dader een personeelslid is? De universiteit zou...

	Heel onwaarschijnlijk	Eerder onwaarschijnlijk	Noch waarschijnlijk, noch onwaarschijnlijk	Eerder waarschijnlijk	Heel waarschijnlijk	Weet niet
3.7.a. de melding serieus nemen						
3.7.b. de privacy van de betrokkenen beschermen						
3.7.c. de veiligheid van het slachtoffer beschermen						
3.7.d. het slachtoffer ondersteunen (aanpassingen aan het uurrooster, geestelijke gezondheidszorg, enz.)						
3.7.e. de factoren aanpakken die tot seksueel grensoverschrijdend gedrag hebben geleid						
3.7.f. de melding op rechtvaardige wijze behandelen						
3.7.g. dit aankaarten bij de dader						

We willen graag weten wat uw ervaringen zijn aan de Universiteit Antwerpen en/of met leden van de universiteit (studenten, professoren of medewerkers). Deze ervaringen kunnen zijn opgedaan op of buiten de campus, wanneer de universiteit open is of wanneer u pauze heeft, in een formele of informele context. Het kan ook online of offline zijn gebeurd. We zijn geïnteresseerd in situaties waarin de locatie en/of de dader van de volgende handelingen op de een of andere manier gerelateerd zijn aan de UAntwerpen.

Sommige van deze vragen gaan over persoonlijke, ongewenste ervaringen en de formulering kan expliciet zijn. Het is echter belangrijk dat we de vragen op deze manier stellen zodat het duidelijk is wat we bedoelen. Zoals eerder vermeld, wordt uw informatie volledig vertrouwelijk en anoniem behandeld én kan u steeds individuele vragen overslaan. Indien u toch het gehele deel rond persoonlijke ervaringen wenst over te slaan, gelieve optie 2 aan te duiden.

- Ik wens het deel rond persoonlijke ervaringen te starten
- Ik wens het deel rond persoonlijke ervaringen over te slaan

4.1 Ben je, sinds jou start aan de universiteit, ooit online/digitaal in een van onderstaande situaties terechtgekomen met collega's of studenten/ medestudenten van deze universiteit?

	Nooit	1 keer	2 keer	3 keer of meer
4.1.a. Je hebt ongewenste seksuele opmerkingen of grappen ontvangen via sms, telefoongesprekken, e-mail, een online videoplatform of sociale media, openbaar of privé.				
4.1.b. Je hebt ongewenste foto's of pornografisch materiaal ontvangen via sms, telefoongesprekken, e-mail of sociale media, openbaar of privé.				
4.1.c. Er zijn seksuele geruchten over je verspreid via sms, e-mail of sociale media of je bent daarmee bedreigd.				
4.1.d. Iemand heeft seksueel getinte afbeeldingen, video's of teksten van je verspreid zonder jouw toestemming of je daarmee bedreigd.				

4.2 FILTER Heeft een van de bovenstaande situaties zich de afgelopen 12 maanden voorgedaan?

- Ja
- Neen

4.3 FILTER. Waar vond(en) de incident(en) plaats?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Digitale platformen van de universiteit (e-mail van de universiteit, e-blackboards, virtueel klaslokaal, virtuele campus, enz.)

- Alle andere externe platforms (sociale media, e-mail, enz.)

4.4 FILTER. Wie heeft deze handelingen verricht?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Student(en)
- Docent(en), professoren en/of ander onderwijzend personeel
- Andere universiteitsmedewerkers dan onderwijzend personeel
- Persoon/personen niet ingeschreven aan universiteit
- Ik weet het niet

4.5 FILTER. Hoeveel mensen waren betrokken als daders?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Eén man
- Meerdere mannen
- Eén vrouw
- Meerdere vrouwen
- Meerdere mannen en vrouwen
- Ik weet het niet
- Andere: [Vrij tekstvak]

4.6 FILTER. De dader(s) was (waren) op het moment van het incident voor mij:

- (STUDENT) Lesgever
- (STUDENT) Studiegenoot
- (PERSONEEL) Leidinggevende
- (PERSONEEL) Collega
- Vriend(in)
- Seksuele partner
- Onbekende
- Andere, namelijk: [open veld]

4.7. Ben je, sinds je bent beginnen te studeren aan deze universiteit, ooit persoonlijk op de universiteit of met studiegenoten/personeelsleden OF collega's/studenten van de universiteit in een situatie terechtgekomen waarin je een van de volgende dingen hebt meegemaakt, en hoe vaak?

	Nooit	1 keer	2 keer	3 keer of meer
4.7.a. Je bent het doelwit geweest van seksistische opmerkingen (bijvoorbeeld over jouw fysieke verschijning).				
4.7.b. Je hebt seksueel getinte verhalen of grappen te horen gekregen die aanstootgevend voor je waren, of je hebt aanstootgevende seksueel getinte opmerkingen of gebaren ontvangen				
4.7.b. Je werd geconfronteerd met ongewenste pogingen om je in een discussie over privéthema's te betrekken				
4.7.c. Iemand probeerde een romantische en/of seksuele relatie met je aan te gaan ondanks dat je dit ontmoedigde, je ontving ongepaste uitnodigingen om uit te gaan of je ontving ongewenste cadeaus				
4.7.d. Iemand heeft zich aan jou blootgegeven zonder jouw toestemming.				
4.7.e. Zonder jouw toestemming heeft iemand je van een afstand bekeken of gevolgd, foto's of video's van je gemaakt, of je benaderd terwijl je dat niet wilde, met impliciete of expliciete seksuele bedoelingen.				
4.7.f. Iemand heeft je expliciet bedreigd met seksueel misbruik of geweld.				
4.7.g. Zonder jouw toestemming heeft iemand jou naaktfoto's van zichzelf of anderen laten zien				

4.8 FILTER. Heeft een van de bovenstaande situaties zich de afgelopen 12 maanden voorgedaan?

- Ja
- Neen

4.9 FILTER. Waar vond(en) de incident(en) plaats?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Openbare en gemeenschappelijke ruimten (pauzeruimte, cafetaria, gymzaal, bibliotheek, enz.)
- Klaslokalen, aula's, seminariezalen, vergaderzalen of laboratoria
- Kantoren of afdelingen voor personeel of professoren
- Residentiële accommodaties (op kot of thuis)
- Universiteitsfeesten
- Toiletten
- Op een andere plaats of in een andere situatie dan hierboven vermeld. Gelieve te specificeren: [Vrij tekstvak]

4.10 FILTER. Wie heeft deze handelingen verricht?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Student(en)
- Docent(en), professoren en/of ander onderwijzend personeel
- Andere universiteitsmedewerkers dan onderwijzend personeel
- Persoon/personen niet ingeschreven aan deze universiteit
- Ik weet het niet

4.11 FILTER. Hoeveel mensen waren betrokken als dader?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Eén man
- Meerdere mannen
- Eén vrouw
- Meerdere vrouwen
- Meerdere mannen en vrouwen
- Ik weet het niet
- Andere, namelijk: [Vrij tekstvak]

4.12 De dader(s) was (waren) op het moment van het incident voor mij:

- (STUDENT) Lesgever
- (STUDENT) Studiegenoot
- (PERSONEEL) Leidinggevende
- (PERSONEEL) Collega
- Vriend(in)
- Seksuele partner
- Onbekende
- Andere, namelijk: [vrij tekstvak]

4.13 Denk je dat je, sinds jouw start aan deze universiteit, ooit online in een situatie bent geweest met medeleden van de universiteit waarin jouw handelingen door anderen zouden kunnen worden opgevat als seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel wangedrag van welke aard dan ook?

- Ja
- Neen

4.14 Denkt je dat je, sinds jouw start aan deze universiteit, ooit offline/persoonlijk in een situatie aan de universiteit of met studenten/personeelsleden van de universiteit bent geweest waarin jouw handelingen door anderen zouden kunnen worden opgevat als seksueel grensoverschrijdend gedrag of seksueel wangedrag van welke aard dan ook?

- Ja
- Neen

4.15 Zou je zeggen dat je sinds jouw begin bij deze universiteit te maken hebt gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag, seksueel misbruik, seksueel geweld of seksueel wangedrag van welke aard dan ook aan deze universiteit of met (mede)studenten/personeelsleden van deze universiteit?

- Ja
- Neen

TRIGGER WAARSCHUWING

Er zijn nog een paar vragen over jouw ervaringen met seksueel geweld, inclusief seksueel grensoverschrijdend gedrag, die triggerend kunnen zijn. Deze informatie kan helpen om in de toekomst beter te reageren op gevallen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en is daarom van grote waarde. Als je deze gevoelige vragen liever niet beantwoordt, duid optie 2 aan.

Indien je wel bereid bent op deze vragen te antwoorden, neem dan alsjeblieft zoveel tijd als nodig om te antwoorden. Als je het wenst om deze gevoelige ervaringen verder te bespreken, kan je contact opnemen met een [vertrouwenspersoon](#) of met [STIP](#).

Wie graag beroep doet op hulpverlening buiten de universiteit kan terecht bij [PUNT.vzw](#).

- Ik wens het volgende deel rond persoonlijke ervaringen te starten

- Ik wens verder te gaan naar het einde van de vragenlijst. [skip to end block]

Ben je sinds jouw start aan deze universiteit in een situatie geweest waarin je op jouw universiteit of met studiegenoten/personneelsleden OF studenten/collega's van de universiteit een van de volgende dingen hebt meegemaakt?

4.16 Iemand heeft zonder jouw toestemming je betast, gekust, tegen de privé-delen van jouw lichaam aangewreven, je gedwongen de privé-delen van hun lichaam aan te raken of hun kleren uitgetrokken.

- Ja, één keer
- Ja, meerdere keren
- Nee, maar ze hebben het één keer geprobeerd
- Nee, maar ze hebben het meerdere keren geprobeerd
- Nee, nooit

4.17 Iemand heeft zonder jouw toestemming orale seks met je bedreven en/of een lichaamsdeel of voorwerp in jouw lichaam gebracht.

- Ja, één keer
- Ja, meerdere keren
- Nee, maar ze hebben het één keer geprobeerd
- Nee, maar ze hebben het meerdere keren geprobeerd
- Nee, nooit

4.18 FILTER. Heeft een van de bovenstaande situaties zich de afgelopen 12 maanden voorgedaan?

- Ja
- Neen

4.19 FILTER. Wie heeft deze handelingen verricht?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Student(en)
- Docent(en), professoren en/of ander onderwijsend personeel
- Andere universiteitsmedewerkers dan onderwijsend personeel
- Persoon/personen niet ingeschreven aan universiteit
- Ik weet het niet

4.20 FILTER. Hoe vond(en) deze incident(en) plaats en hoe vaak?

Situatie	Nooit	1 keer	2 keer	3 keer of meer
4.20.a. Je voelde je niet in een vrije positie om dergelijke handelingen te kunnen weigeren of ze te kunnen stoppen wanneer ze eenmaal waren begonnen.				
4.20.b. Ze hebben gedreigd leugens of geruchten over je te verspreiden, valse beloften te doen of je verbaal onder druk gezet				
4.20.c. Ze toonden ongenoegen, bekritiseerden jouw seksualiteit of aantrekkelijkheid en/of werden boos (zonder fysiek geweld te gebruiken)				
4.20.d. Ze maakten misbruik van je toen je te dronken, high of niet in staat was om te stoppen met wat er gebeurde				

4.20.e. Ze hebben je bedreigd met academische of werkgerelateerde consequenties

4.20.f. Ze dreigden je of iemand in jouw omgeving lichamelijk letsel toe te brengen, of je was bang dat ze jou of iemand in jouw omgeving een lichamelijk letsel zouden toebrengen.

4.20.g. Ze gebruikten geweld, hielden je vast, duwden of sloegen jou, gooiden een voorwerp naar je of sloegen jou met een voorwerp, of deden je op een andere manier fysiek pijn met hun handen, lichaam of wapen.

4.21 FILTER. Waar vond(en) de incident(en) plaats?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Openbare en gemeenschappelijke ruimten (pauzeruimte, cafetaria, gymzaal, bibliotheek, enz.)
- Klaslokalen, aula's, seminariezen, vergaderzalen of laboratoria
- Kantoren of afdelingen voor personeel of professoren
- Residentiële accommodaties (op kot of thuis)
- Universiteitsfeesten
- Toiletten
- Op een andere plaats of in een andere situatie dan hierboven vermeld. Gelieve te specificeren: [Vrij tekstvak]

4.22 FILTER. Hoeveel mensen waren betrokken als daders?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Eén man
- Meerdere mannen
- Eén vrouw
- Meerdere vrouwen
- Meerdere mannen en vrouwen
- Ik weet het niet
- Andere [Vrije tekst]

4.23 FILTER. De dader(s) was (waren) op het moment van het incident voor mij:

- (STUDENT) Lesgever
- (STUDENT) Studiegenoot
- (PERSONEEL) Leidinggevende
- (PERSONEEL) Collega
- Vriend(in)
- Seksuele partner
- Onbekende
- Andere, namelijk: [vrij tekstvak]

5.1 Heb je iemand verteld over deze ervaring(en)?

- Ja [filter: ga naar vraag 5.2].
- Sommige ervaringen heb ik wel aan iemand verteld en andere niet. (2) [filter: ga naar vraag 5.2]
- Nee [filter: ga naar V 5.5]

5.2 FILTER. Aan wie heb je het verteld?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Familie of vrienden
- Romantische partner(s)
- Politie of veiligheidsdiensten
- Personeel of diensten van de universiteit
- Therapeut of gezondheidsprofessional
- Andere, gelieve te specificeren: [Vrije tekstvak]

5.3 FILTER. Heb je de gebeurtenis(sen) gemeld?

Selecteer alles wat van toepassing is

- Nee [filter: ga naar vraag 5.5]

- Ja, aan universitaire diensten [filter: ga naar vraag 5.4]
- Ja, aan de politie [filter: ga naar module 6]
- Ja, aan externe bronnen [filter: ga naar module 6]

5.4 FILTER. Hoe nuttig vond je de universitaire diensten bij het behandelen van het incident?

- Zeer nuttig (5)
- Nuttig (4)
- Enigszins nuttig (3)
- Niet erg nuttig (2)
- Helemaal niet nuttig (1) [Filter: Ga naar Module 6]

5.5 FILTER. Waarom heb je het incident niet gemeld?

Selecteer alles wat van toepassing is

[Filter: this Q only appears if "No" was selected in either on Q 5.2 or Q 5.3]

- Ik wist niet zeker of het gedrag ernstig genoeg was om te melden
- Op dat moment herkende ik het gedrag niet als geweld
- Ik wist niet aan wie ik het moest vertellen
- Ik voelde me ongemakkelijk om over de ervaring te praten
- Ik was bang dat niemand me zou geloven of dat er niets zou gebeuren
- Ik was bezorgd dat ik mijn studie of werk niet zou kunnen voortzetten
- Ik was bang dat de dader wraak op mij zou nemen
- Ik was bang dat de klachtenprocedure moeilijk voor me zou zijn
- Ik werd ontmoedigd om een klacht in te dienen
- Anders, gelieve te specificeren: [vrij tekstvak]

Tot slot zijn er een paar vragen over jouw profiel. Vergeet niet dat alle informatie die je in deze enquête verstrekt volledig vertrouwelijk is en dat er niet wordt gevraagd naar persoonlijke gegevens of gegevens die kunnen worden gebruikt om jou te identificeren.

1. Hoe zou je jouw seksuele geaardheid het beste omschrijven?

- Aseksueel
- Biseksueel
- Heteroseksueel
- Homoseksueel (homo, lesbisch)
- Niet in deze lijst (geef aan welke): [Vrije tekstvak]
- Zeg ik liever niet

6.2 Identificeer je jezelf als deel uitmakend van een groep die gediscrimineerd wordt?

- Ja
- Neen
- Zeg ik liever niet

6.3 FILTER. Op basis waarvan wordt jouw groep gediscrimineerd?

- Leeftijd
- Etniciteit
- Religie
- Gender
- Seksualiteit
- Andere, namelijk: [open veld]

6.4 Wat is jouw huidige burgerlijke staat?

- Getrouwd of wettelijk samenwonend
- Wettelijk of feitelijk gescheiden
- Weduwe/ weduwnaar
- Geen van bovenstaande (nooit getrouwd of wettelijk samenwonend)

6.5 Wat is jouw huidige relatiestatus?

- Alleenstaand en niet op zoek naar een partner
- Alleenstaand en op zoek naar een partner
- In een vaste relatie, niet samenwonend
- In een vaste relatie, samenwonend
- Andere, namelijk: [vrij tekstvak]

6.6 Indien u met andere personen samenwoont, duid aan wie deze zijn. U kan meerdere types huisgenoten aanduiden.

Indien u op meerdere plaatsen woont, beschrijf dan de situatie waarin u de meeste tijd doorbrengt doorheen de week.

- Mijn partner
- Mijn kinderen (inclusief stief-, pleeg- en adoptiekinderen)
- Mijn ouders (inclusief schoonouders, pleeg- en adoptieouders)
- Andere familieleden (bv. Grootouders, tantes, nonkels)
- Vrienden
- Andere huisgenoten, namelijk: [vrij tekstvak]
- Niet van toepassing, ik woon alleen

6.7 Geef aan in welke mate je het eens bent met de volgende stelling: "Ik heb voldoende financiële middelen om mijn maandelijkse kosten te dekken"

- Helemaal mee eens
- Mee eens
- Niet mee eens, en niet mee oneens
- Mee oneens
- Helemaal mee oneens

6.8 (STUDENT) Wat is het hoogste opleidingsniveau van jouw moeder (of andere voogd)?

- Lager onderwijs
- Secundair onderwijs
- Universiteit/ Hogeschool Bachelor
- Universiteit/ Hogeschool Master
- Universiteit Doctor
- Ik weet het niet

6.9 (STUDENT) Wat is het hoogste opleidingsniveau van jouw vader (of andere voogd)?

- Lager onderwijs
- Secundair onderwijs
- Universiteit/ Hogeschool Bachelor
- Universiteit/ Hogeschool Master
- Universiteit Doctor
- Ik weet het niet
- Ik heb maar één voogd

6.10 (STUDENT) Hoeveel van onderstaand opgesomde mensen zouden je gemakkelijk 500 euro kunnen lenen binnen een termijn van twee dagen? Ik zou 500 euro kunnen lenen van

Antwoordmogelijkheden per lijn: Niemand – 1 persoon – 2 personen – 3 of meer personen

- Mijn ouders/ voogden
- Mijn partner
- Mijn broers en/of zussen
- Mijn grootouders
- Vrienden
- Kennissen

6.11 Kan je rekenen op andere mensen voor emotionele of sociale steun wanneer je die nodig hebt?

- Nooit

- Soms
- Meestal
- Altijd

7.1.2 Interviewleidraad

Definitie en attitude

1. Iedereen heeft het over iets anders bij SGOG, wat betekent het voor jou? Waar denk je aan wanneer je "SGOG aan de universiteit" hoort?
2. Denk je dat SGOG een groot probleem is aan deze universiteit?
3. We hebben eerder dit jaar een vragenlijst uitgestuurd rond dit topic. Een interessante bevinding die uit de resultaten kwam, is dat veel minder mensen 'ja' hebben geantwoord op de algemene vraag 'heb jij al SGOG ervaren aan deze universiteit?' dan op vragen die peilen naar ervaring met concrete situaties van SGOG. Wat zou volgens jou een mogelijke verklaring kunnen zijn voor dit verschil?
4. Waarom denk je dat dit zo een gevoelig thema is binnen de universiteit?
5. Stel dat iemand naar een instantie op de universiteit gaat om SGOG te rapporteren, hoe denk je dat deze instantie hierop zou reageren? Waarom denk je dat?
6. Universiteiten kunnen natuurlijk niet zomaar kiezen hoe ze hiermee omgaan, maar zijn gebonden aan de welzijnswet. Ik wil het daar met jou even over hebben. In de welzijnswet wordt ongewenst seksueel gedrag gedefinieerd als "elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd."
 - a. Wat vind je van deze definitie? Wat zou je hieraan veranderen?
 - b. Vind je dit een werkbare/nuttige definitie in het kader van jouw werk als beleidsmaker/verantwoordelijke?
7. Op de site van de UA lezen we: "Grensoverschrijdend gedrag is heel persoonlijk en subjectief. Het omvat elke vorm van ongewenst gedrag dat je persoonlijke grenzen overschrijdt. Wat voor jou niet aanvaardbaar is, kan dat wel zijn voor anderen."
 - a. Kan jij je vinden in deze omschrijving?
 - i. Kan je een voorbeeld geven van een situatie waarin dit wel/niet zo is?
 - b. Vind je dat deze visie weerspiegeld wordt in het beleid rond SGOG aan de UA?

Preventie

1. Wordt SGOG besproken **op jouw [dienst/departement/faculteit]**? Leeft dit thema bij jouw [collega's/medestudenten]?
2. Kan je mij vertellen wat er momenteel **op jouw [dienst/departement/faculteit]** gebeurt op vlak van preventie? Welke initiatieven worden er genomen?
 - a. Denk je dat deze initiatieven veel bekendheid en bereik hebben?
3. Wie zou zich niet aangesproken of niet vertegenwoordigd kunnen voelen door deze initiatieven? Waarom?
 - a. Op welke vormen en aspecten van seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn deze initiatieven gericht?

4. Denk je dat er ook aandacht is voor minder gekende vormen van SGOG, zoals bijvoorbeeld SGOG tegenover minderheden of online SGOG?
5. Dragen deze initiatieven volgens jou bij tot het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag?

Follow-up (evaluatie)

1. We weten dat er een onderrapportering is van SGOG aan universiteiten. Waar loopt het volgens jou mis?
2. (*Flowchart tonen*) Hier hebben we een overzicht van de kanalen en diensten die ter beschikking zijn van doctoraatsstudenten aan de UA. Ik zou het graag met jou hebben over deze kanalen en diensten.
 - a. Wat denk je over het huidige 'aanbod'?
 - b. Hoe loopt de onderlinge communicatie tussen deze kanalen?
 - c. Wat denk je over de zichtbaarheid van deze kanalen en diensten?
 - d. Denk je dat de personen die hier nood aan hebben, er ook gebruik van maken? Waarom wel/niet?
3. Wat zijn volgens jou drempels die men kan ervaren indien men beroep wil doen op deze kanalen/middelen?
4. Zijn deze drempels voor iedereen geldig? Voor wie meer of minder?
5. Deze flowchart is natuurlijk gekoppeld aan verschillende procedures die in verschillende situaties en fases gevolgd kunnen worden. Wat vind je van de procedures zoals ze nu zijn? Loopt dat vlot, volgens jou?
 - a. Hoe ervaart iemand die SGOG heeft meegemaakt volgens jou die procedure? Wordt er volgens jou voldoende rekening gehouden met de noden van diegene?
 - b. Wat met iemand die van SGOG beschuldigd wordt, hoe is dat volgens jou voor die persoon? Wordt er volgens jou voldoende rekening gehouden met de noden van diegene?
 - c. Welke rol kunnen omstaanders en getuigen hierin spelen?
 - d. Voldoen die procedures volgens jou aan de verwachtingen van de betrokkenen?
6. Waar liggen, naar jouw mening, de sterktes en zwaktes van het huidige beleid?
 - a. Wat loopt er momenteel goed inzake aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen de universiteit?
 - b. Waar is er volgens jou ruimte voor verbetering?
 - c. Wat zou ertoe kunnen bijdragen om met deze situaties makkelijker en beter te kunnen omgaan?

Concluderende vraag

Is er iets dat in dit gesprek nog niet aan bod kwam, maar volgens jou wel relevant is?

7.2 Bijlage 2: Beschrijving en selectiviteit van de kwantitatieve steekproef

Beschrijving van de steekproef - De studentensteekproef bestaat uit 1780 studenten, waarvan 66,2% vrouw is, 29,7% man, en een kleine minderheid zich identificeert als non-binair (1,9%) of als een andere genderidentiteit (0,2%). De meerderheid van de studenten bevindt zich in de leeftijdscategorie 17-35 jaar (56,6%), met slechts een kleine groep van oudere studenten, en 40,9% van de studenten heeft geen leeftijd ingevuld. Op het gebied van seksuele oriëntatie identificeert 47,1% zich als heteroseksueel, 8,1% als biseksueel, en 2,7% als homoseksueel, terwijl een aanzienlijke groep (38%) geen informatie over seksuele oriëntatie heeft verstrekt.

De meerderheid van de studenten (83,5%) is in België geboren, terwijl 15,3% in het buitenland is geboren. Van de studenten heeft 68,1% ouders die in België zijn geboren, en 29,3% heeft minstens één ouder die buiten België is geboren. Verder identificeert 13,8% van de studenten zich als onderdeel van een gediscrimineerde minderheidsgroep, en de meesten zijn alleenstaand en niet op zoek naar een partner (22,8%) of hebben een vaste relatie, maar wonen niet samen (18,6%). De meeste studenten wonen bij hun ouders (39,5%).

De personeelssteekproef bestaat uit 1400 personeelsleden, waarvan 59,3% vrouw is, 38,4% man en 0,4% non-binair. De meerderheid van het personeel bevindt zich in de leeftijdscategorie 17-35 jaar (31,4%). Net als bij de studenten ontbreekt leeftijdsinformatie bij een groot deel van de respondenten (26,2%). Wat seksuele oriëntatie betreft, identificeert 68,6% van het personeel zich als heteroseksueel, en een kleinere groep zich als biseksueel (4,6%) of homoseksueel (2,5%).

Een meerderheid van het personeel (81,8%) is in België geboren, en 74,9% heeft ouders die ook in België zijn geboren. 10,5% van het personeel identificeert zich als deel van een gediscrimineerde minderheidsgroep. Wat betreft de woonsituatie woont het merendeel van het personeel samen met hun partner (51,5%) en/of met hun kinderen (32,9%).

Meer dan de helft van de steekproef werkt al meer dan vijf jaar aan de universiteit, en bij 37,1% is dit zelfs meer dan 10 jaar. Wat hun functie betreft, bestaat de grootste groep uit ATP-personeel (35,9%), gevolgd door junior onderzoekers (25,6%).

Selectiviteit van de steekproef - Om een beter beeld te krijgen van de verschillen in de populatieverdeling tussen onze steekproef en de reële universiteitspopulatie, voerden we een vergelijking uit met de administratieve data beschikbaar gesteld door de Universiteit Antwerpen (zie Tabel 15). In de tekst bespreken we de percentageverdeling van de reële populatie met die van de steekproef zonder ontbrekende waarden (valide %).

Hieruit blijkt dat zowel in de studenten- als personeelssteekproef vrouwen oververtegenwoordigd zijn. De verdeling naar leeftijd komt grotendeels overeen, met een afwijking kleiner dan 4%. Ook blijkt de verdeling overheen de faculteiten redelijk evenwichtig te zijn: Onder de studentensteekproef was de oververtegenwoordiging het meest uitgesproken bij de faculteit LW (+4,1%). In de personeelssteekproef was GGW iets meer ondervertegenwoordigd dan de reële populatie (-3,1%). Ook centrale diensten bleken verhoudingsgewijs oververtegenwoordigd (+3,7%) in de steekproef.

Onder studenten zien we dat studenten in een Bacheloropleiding sterk oververtegenwoordigd zijn in de steekproef. Onder personeel zien we dat vooral (gewoon) hoogleraren ondervertegenwoordigd zijn, terwijl er een oververtegenwoordiging is bij alle andere posities. Deze oververtegenwoordiging is het meeste uitgesproken bij ATP (14,4%).

Tabel 1215. Steekproefverdeling, inclusief corresponderende universiteitspopulatieverdeling (2023-2024) waar beschikbaar.

	Studentenpopulatie		Studentensteekproef			Personeelspopulatie		Personeelsteekproef		
	N	%	N	%	Valide %	N	%	N	%	Valide %
Gender										
Man	9329	40,6	528	29,7	30,3	3371	48,5	538	38,4	39,2
Vrouw	13667	59,4	1178	66,2	67,7	3574	51,5	830	59,3	60,4
Non-binair	G.D. ^b	G.D.	34	1,9	2,0	G.D.	G.D.	6	0,4	0,4
Andere	G.D.	G.D.	4	0,2	0,2	G.D.	G.D.	/	/	0,0
Zeg ik liever niet	G.D.	G.D.	15	0,8		G.D.	G.D.	14	1	
Info ontbreekt	G.D.	G.D.	21	1,2		G.D.	G.D.	12	0,9	
Leeftijd										
17-35	21275	92,5	1007	56,6	95,8	2681	38,6	439	31,4	42,5
36-50	1326	5,8	34	1,9	3,2	2485	35,8	363	25,9	35,1
>50	405	1,7	10	0,6	1,0	1779	25,6	231	16,5	22,4
Info ontbreekt	/	/	729	40,9		/	/	367	26,2	
Seksuele oriëntatie	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Heteroseksueel			839	47,1	78,3			961	68,6	90,3
Biseksueel			144	8,1	13,4			64	4,6	6,0
Homoseksueel			48	2,7	4,5			35	2,5	3,3
Andere			40	2,2	3,7			4	0,3	0,4
Zeg ik liever niet			33	1,9				36	2,6	
Info ontbreekt			676	38,0				300	21,4	
Geboorteland	G.D.	G.D.								
België			1487	83,5	84,5			1145	81,8	82,4
Buiten België			272	15,3	15,5	G.D.	G.D.	244	17,4	17,6
Info ontbreekt			21	1,2				11	0,8	
Nationaliteit			G.D.	G.D.				G.D.	G.D.	

België	19021	82,7				5108	73,5			
Buiten België	3975	17,3				1837	26,5			
Zijn ouder(s) geboren in België?	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Ja			1212	68,1	69,9			1048	74,9	93,1
Eén of beide ouders geboren buiten BE			521	29,3	30,1			78	5,6	6,9
Weet ik niet			4	0,2				/	/	
Info ontbreekt			43	2,4				19	1,3	
Identificeer je jezelf als deel uitmakend van	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Ja			245	13,8	22,9			147	10,5	13,6
Neen			826	46,4	77,1			930	66,4	86,4
Zeg ik liever niet			35	2				19	1,4	
Info ontbreekt			674	37,8				304	21,7	
Relatiestatus	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Alleenstaand, niet op zoek naar een partner			406	22,8	38,1			123	8,8	11,4
Alleenstaand, op zoek naar een partner			205	11,5	19,2			95	6,8	8,8
Vaste relatie, niet samenwonend			331	18,6	31,0			136	9,7	12,6
Vaste relatie, samenwonend			123	6,9	11,5			726	51,9	67,2
Aan het daten			2	0,1	0,2			/	/	
Info ontbreekt			713	40,1				320	22,8	
Woonsituatie ^c	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Mijn partner			121	6,8	9,8			721	51,5	48,4
Mijn kinderen (incl. stief-, pleeg- en adoptie)			48	2,7	3,9			460	32,9	30,9
Mijn ouders (incl. schoon-, pleeg- en adoptie)			703	39,5	57,0			66	4,7	4,4
Andere familieleden			142	8	11,5			29	2,1	1,9
Vrienden			84	4,7	6,8			35	2,5	2,4
Ik woon alleen			133	7,5	10,8			174	12,4	11,7
Ander			2	0,1	0,2			4	0,3	0,3
Info ontbreekt			733	41,2				326	23,3	

Periode studerend/ werkzaam bij UA	G.D.	G.D.				G.D.	G.D.			
Minder dan 6 maanden			485	27,2	28,2			86	6,1	6,4
Tussen 6 maanden en 1 jaar			21	1,2	1,2			47	3,4	3,5
Tussen 1 en 4 jaar			896	50,3	52,0			332	23,7	24,8
Tussen 4 en 10 jaar			309	17,4	17,9			353	25,2	26,4
Meer dan 10 jaar			11	0,6	0,6			520	37,1	38,9
Info ontbreekt			58	3,3				62	4,5	
Faculteit ^a										
BE	3370	13,2	178	10	10,3	449	6,4	99	7,1	7,5
FBD	2729	10,7	205	11,5	11,9	666	9,5	94	6,7	7,2
GGW	4430	17,4	255	14,3	14,8	1438	20,7	231	16,5	17,6
LW	2690	10,5	251	14,1	14,6	665	9,5	130	9,3	9,9
OW	2161	8,5	142	8	8,3	289	4,1	65	4,6	4,9
REC	2249	8,8	164	9,2	9,5	404	5,8	46	3,3	3,5
SW	3079	12,1	232	13	13,5	625	8,9	114	8,1	8,7
TI	1301	5,1	72	4	4,2	341	4,9	81	5,8	6,2
WET	2416	9,5	202	11,3	11,7	1211	17,4	194	13,9	14,8
IOB	115	0,4	7	0,4	0,4	87	1,3	17	1,2	1,3
ASoE	612	2,3	13	0,7	0,8	?	?	30	2,1	2,3
Centrale diensten	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		806	11,5	213	15,2	16,2
Info ontbreekt	357	1,5	59	3,5		/	/	86	6,2	
Faculteitsgroep										
Alfa	11239	49,5	845	47,5	49,1	2230	31,9	436	31,1	33,2
Bèta	5059	22,3	416	23,4	24,2	1841	26,3	340	24,3	25,9
Gamma	6414	28,2	460	25,8	26,7	2104	30,1	325	23,2	24,7
Centrale diensten	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		806	11,5	213	15,2	16,2
Info ontbreekt	/	/	59	3,3		/	/	86	6,2	6,5

Studieprogramma										
Bachelor	12239	48,0	1106	62,1	64,9	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	
Master	8342	32,7	579	32,5	34,0					
Assistent-Spec./Arts in opl.	G.D.	G.D.	20	1,1	1,2					
Andere	4927	19,3	/	/						
Info ontbreekt	/	/	75	4,3						
Positie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.						
Junior onderzoeker						1585	22,8	358	25,6	27,2
Assistent-Spec./Arts in opl.						G.D.	G.D.	9	0,6	0,7
(Hoofd)docent						528	7,6	172	12,3	13,1
Senior onderzoeker						590	8,5	141	10,1	10,7
(Gewoon) hoogleraar						685	9,9	88	6,3	6,7
ATP						1649	23,7	502	35,9	38,1
Andere						1908	27,5	48	3,4	3,6
Info ontbreekt						/	/	82	5,8	
Vast benoemd	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		G.D	G.D			
Ja								467	33,4	35,0
Neen								866	61,9	65,0
Info ontbreekt								67	4,7	
Beleidsfunctie	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.		G.D.	G.D.			
Ja								153	10,9	11,4
Neen								1189	84,9	88,6
Info ontbreekt								58	4,2	

^aDe globale som kan afwijken van de som van het aantal studenten of personeelsleden binnen één variabele. Bij de studenten komt dit voornamelijk door het gebrek aan informatie, bij de personeelsleden wordt dit ook veroorzaakt doordat sommigen meerdere aanstellingen hebben binnen de UA Antwerpen.

^bG.D. staat voor "geen data". Deze gegevens worden dus niet door de universiteit gemeten.

^c"/" verwijst naar een lege categorie. Deze gegevens worden dus wel gemeten, maar werden door niemand geselecteerd.

^dRespondenten konden meerdere opties aanduiden, waardoor het totaal groter is dan 100%

7.3 Bijlage 3: Meld- en opvangkanalen



Meld- en opvangkanalen psychosociaal welzijn voor medewerkers

Word je geconfronteerd met stress, burn-out, of conflicten met een collega of leidinggevende? Kreeg je te maken met, of was je getuige van grensoverschrijdend gedrag? Blijf er niet mee zitten. Je leidinggevende is in principe je eerste aanspreekpunt, maar dat is niet altijd een optie. Er zijn verschillende kanalen waar je terecht kan en vaak zijn er ook meerdere opties mogelijk. In onderstaand overzicht maken we je wegwijs in de kanalen waar je terecht kan voor:

een luisterend oor, advies, informatie over mogelijke procedures, bemiddeling of interventie bij derden

Vertrouwenspersoon, arbeidspsycholoog, arbeidsarts

- conflicten op het werk
- stress en burn-out
- grensoverschrijdend gedrag zoals:
 - fysieke of verbale agressie
 - ongewenst (seksueel) gedrag
 - machtsmisbruik
 - discriminatie, racisme
 - pesten
- ...

Meer informatie over de mogelijke procedures, relevante achtergrondinformatie en een overzicht van de verschillende contactpersonen vind je op Pintra [Opvangkanalen](#)

Beroepsgeheim

Vertrouwenspersonen, arbeidspsychologen en arbeidsartsen zijn gebonden aan beroepsgeheim ter bescherming van de vertrouwensrelatie. Wat je met hen deelt wordt niet met anderen besproken en er wordt geen actie ondernomen, tenzij je daar uitdrukkelijk toestemming voor geeft.

Personeelsdienst (DPO)

- ziekte
- verlofstelsels en vakantie
- langdurige afwezigheid
- re-integratie
- vragen (over een conflict) rond arbeidsvoorwaarden
- coaching of opleiding
- ...

Discretieplicht

Ook de medewerkers van DPO en PBW behandelen jouw vraag in alle vertrouwen, maar zij vallen niet onder het wettelijke beroepsgeheim, zij hanteren discretieplicht.

Preventiedienst (PBW)

- veiligheid op het werk
- dreiging en noodsituaties
- gevaar
- stalking
- vragen over welzijnsbeleid
- functiebeperking (aanpassingen werkomgeving)
- ...

Zelf aan de slag

- Versterk je skills door nieuwe opleidingen rond (zelf)-leiderschap, feedback geven, omstaandertrainingen, inclusief denken en handelen, implicit bias, ...
- Test je stressniveau en krijg tips op maat via [mystresscoach](#).



7.4 Bijlage 4: Uitval doorheen de kwantitatieve bevraging

Om emotionele belasting te voorkomen, kregen respondenten de mogelijkheid om het deel van de vragenlijst dat hun eigen ervaring met SGOG aan de universiteit bevroeg, over te slaan. In totaal sloegen 379 personeelsleden en 425 studenten dit deel over. Tabellen 16 en 17 geven de verschillen weer tussen de groepen die kozen om het deel in te vullen en de groepen die het deel oversloegen. Op basis van de Chi² test bleken geen van onderstaande verschillen significant te zijn.

Wat betreft personeel, werden er geen grote verschillen gevonden tussen beide groepen met betrekking tot geboorteplaats (Belgische meerderheid), faculteit (alfa meerderheid), of gepercipieerde veiligheid op eigen campus (de meerderheid antwoordde 'veilig' en 'zeer veilig'). Bij andere variabelen hadden beide groepen dezelfde dominante categorie, maar de percentages verschilden opmerkelijk: Gender (mannelijke respondenten waren meer vertegenwoordigd in de groep die besloot het deel rond eigen SGOG-ervaring over te slaan), seksuele oriëntatie (biseksuele personeelsleden waren meer vertegenwoordigd in de eerste groep), en gepercipieerde prevalentie van SGOG op de Universiteit (respectievelijk 84,2% en 74,9% antwoordden 'ja'). Daarnaast was de grootste leeftijdsgroep binnen de steekproef die het SGOG-deel invulde 17-35, terwijl dit in de andere groep 36-50 was. Ten slotte was onderzoekend personeel meer vertegenwoordigd in de eerste groep, terwijl onderwijzend personeel meer vertegenwoordigd werd in de tweede groep.

Tabel 13. Verdeling van de personeelsteekproef naar leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, geboorteland, job, faculteit, gepercipieerde veiligheid en gepercipieerde prevalentie van SGOG bij de groep die het SGOG-deel invulde en de groep die het deel niet invulde (%; N = 1124)

	Vulde deel rond eigen SGOG-ervaring in % (N= 745)	Sloeg deel rond eigen SGOG- ervaring over % (N =379)
Leeftijd		
17-35	35,7	23,2
36-50	24,6	25,6
> 50	16,5	21,6
Info ontbreekt	23,2	29,6
Gender		
Vrouw	65,0	52,2
Man	33,6	46,2
Non-binair	0,5	0,5
Zeg ik liever niet	0,8	0,8
Info ontbreekt	0,1	0,3
Seksualiteit		
Heteroseksueel	83,9	88,7
Biseksueel	6,8	3,4
Homoseksueel	3,5	2,4
Zeg ik liever niet	2,8	4,0
Andere	0,4	0,3
Info ontbreekt	2,6	1,2
Geboorteland		
België	85,0	79,6
Buiten België	15,0	20,1
Info ontbreekt	/	0,3
Positie		
Junior onderzoeker	30,5	20,8
Senior onderzoeker	11,8	8,7
Onderwijzend personeel	18,4	25,9
Administratief & technisch personeel	36,2	38,8
Info ontbreekt	3,1	5,8
Faculteit		
Alfa	34,1	31,9
Bèta	24,2	26,1
Gamma	24,4	20,3

Centrale diensten	14,9	17,7
Info ontbreekt	2,4	4,0
'Wat betreft SGOG, hoe veilig voel je je in en rond de campus?'		
(Zeer) onveilig	3,0	1,9
Neutraal	11,3	6,6
(Zeer) veilig	85,1	90,5
Weet ik niet	0,4	1,0
Info ontbreekt	0,2	/
'Denk je dat SGOG zich voordoet aan UAntwerpen?'		
Ja	84,2	74,9
Neen	0,9	1,1
Weet ik niet	14,5	24
Info ontbreekt	0,4	/

^a 276 personeelsleden gaven geen antwoord op de vraag of ze het deel rond eigen ervaringen met SGOG wensten in te vullen of over te slaan.

Wat betreft de studentensteekproef (Tabel 17), hadden beide groepen gelijkaardige verhoudingen met betrekking tot leeftijd (17-35 de meest omvangrijke groep), geboorteland (Belgische meerderheid), opleidingsniveau (hoofdzakelijk Bachelor studenten), faculteitsgroep (Alfa meest vertegenwoordigde groep), en gepercipieerde veiligheid (voornamelijk 'veilig' en 'zeer veilig'). Hoewel in beide groepen vrouwen en heteroseksuele respondenten het meest waren vertegenwoordigd, waren vrouwen en LGBTQI+ respondenten meer vertegenwoordigd in de groep die het deel rond SGOG invulde. Tenslotte was 73,9% van de studenten die het SGOG-deel invulde zeker dat SGOG zich voordoet aan de Universiteit Antwerpen, vergeleken met 63,1% van de respondenten die dit deel niet invulden.

Tabel 14. Verdeling van de studentensteekproef naar leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, geboorteland, opleiding, faculteit, gepercipieerde veiligheid en gepercipieerde prevalentie van SGOG bij de groep die het SGOG-deel invulde en de groep die het deel niet invulde (%; N= 1135)

	Vulde deel rond eigen SGOG- ervaring in % (N= 710)	Sloeg deel rond eigen SGOG- ervaring over % (N = 425)
Leeftijd		
17-35	62,7	51,3
36-50	2,1	2,1
>50	0,1	0,7
Info ontbreekt	35,1	45,9
Gender		
Vrouw	71,7	61,6
Man	24,8	35,1
Non-binair	2,4	1,9
Zeg ik liever niet	1,1	1,4
Seksualiteit		
Heteroseksueel	71,4	78,1
Biseksueel	14,9	11,3
Homoseksueel	5,1	2,8
Zeg ik liever niet	2,0	4,5
Andere	2,7	2,6
Info ontbreekt	3,9	0,7
Geboorteland		
België	87,5	83,8
Buiten België	12,5	16,2
Info ontbreekt	/	/
Opleidingsniveau		
Bachelor student	62,1	65,9
Master student	35,6	31,1
Assistent-Specialist in opleiding of Arts in opleiding	1,4	1,4
Info ontbreekt	0,9	1,6
Faculteit		
Alfa	53,2	46,1

Bèta	22,3	25,9
Gamma	24,4	27,8
Info ontbreekt	0,1	0,2
'Wat betreft SGOG, hoe veilig voel je je in en rond de campus?'		
(Zeer) onveilig	1,9	2,9
Neutraal	11,8	12,7
(Zeer) veilig	86,0	83,5
Weet ik niet	0,3	0,9
'Denk je dat SGOG zich voordoet aan UA Antwerpen?'		
Ja	73,9	63,1
Neen	3,4	5,6
Weet ik niet	22,7	31,3

^a 645 studenten gaven geen antwoord op de vraag of ze het deel rond eigen ervaringen met SGOG wensten in te vullen of over te slaan.

Bovendien varieert het aantal respondenten per sectie van de vragenlijst. Zo vulden slechts 703 studenten en 737 personeelsleden het deel rond de eigen ervaring met SGOG in. Een zeer klein aantal, respectievelijk 79 en 35, beantwoordde het deel rond meldingsgedrag.

Tabel 15. Verdeling van valide N en missing N per blok

	Valide N		Missing N	
	Studenten	Personeel	Studenten	Personeel
Deel 1: Sociodemografisch deel 1	1721	1314	59	85
Deel 2: Universitair klimaat	1315	1217	465	183
Deel 3: Kennis en perceptie van meld- en opvangkanalen	1082	1032	698	368
Deel 4: SGOG-ervaring	703	737	1076	663
Deel 5: Melden van SGOG-ervaring	79	35	1701	1365
Deel 6: Sociodemografisch deel 2	1106	674	674	304

8. Referenties

- Bondestam, F., & Lundqvist, M. (2020). Sexual harassment in higher education – a systematic review. *European Journal of Higher Education*, 10(4), 397–419.
- Bull, A., & Shannon, E. (2023). *Higher Education After #MeToo: Institutional responses to reports of gender-based violence and harassment*. The 1752 Group/ University of York. [Higher Education After #MeToo – The 1752 Group](#)
- Ellis, S. F., Savchenko, O. M., & Messer, K. D. (2023). Is a non-representative convenience sample of adults good enough? Insights from an economic experiment. *Journal of the Economic Science Association*, 9(2), 293–307.
- Geppert, A. B., Shah, A. H., & Hirsch, J. S. (2024). "Hardly Able to Move, Much Less Open a Book": A Systematic Review of the Impact of Sexual and Gender-Based Violence Victimization on Educational Trajectories. *Trauma, Violence, & Abuse*, 25(2), 1129–1149.
- Giroux, S. A., Gesselman, A. N., Garcia, J. R., Luetke, M., & Rosenberg, M. (2020). The magnitude and potential impact of missing data in a sexual violence campus climate survey. *Journal of American college health*, 68(5), 468–476
- Hagerlid, M., et al. (2023). Obstacles in identifying sexual harassment in academia: Insights from five European countries. *Sexuality Research and Social Policy*.
- Jenkins, K. (2016). Rape myths and domestic abuse myths as hermeneutical injustices. *Journal of Applied Philosophy*, 34(2), 191–205. <https://doi.org/10.1111/japp.12174>
- Lipinsky, A., et al. (2022). *Gender-based violence and its consequences in European academia: Summary results from the UniSAFE survey*. UniSAFE Project No. 101006261. (3) McDonald, P. (2011). Workplace Sexual Harassment 30 years on: A Review of the literature. *International Journal*
- 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.
- Ooghe, S. (2025, 31 maart). Hilde Van Liefveringe na de storm rond Carl Devos: 'Patronen zijn er om doorbroken te worden'. *De Morgen*. [Hilde Van Liefveringe na de storm rond Carl Devos: 'Patronen zijn er om doorbroken te worden' | De Morgen](#)
- Potter, S., Howard, R., Murphy, S., & Moynihan, M. M. (2018). Long-term impacts of college sexual assaults on women survivors' educational and career attainments. *Journal of American college health*, 66(6), 496–507.
- Rothman, K., Georgia Salivar, E., Roddy, M. K., Hatch, S. G., & Doss, B. D. (2021). Sexual assault among women in college: Immediate and long-term associations with mental health, psychosocial functioning, and romantic relationships. *Journal of interpersonal violence*, 36(19–20), 9600–9622.
- Santens, T. (2022, 17 maart). "Dagelijkse tirannie": tientallen doctoraatsstudenten getuigen in "Pano" over machtsmisbruik aan UGent en KU Leuven. *VRT nws*. ["Dagelijkse tirannie": tientallen doctoraatsstudenten getuigen in "Pano" over machtsmisbruik aan UGent en KU Leuven | VRT NWS: nieuws](#)
- Sax L.J., Gilmartin, S.K., & Bryant A.N. (2003). Assessing response rates and nonresponse bias in web and paper surveys. *Research in Higher Education*, 44, 409–432.
- Sensoa (n.d.). *Over het Sensoa Vlaggensysteem*. Geraadpleegd op 16 april, 2025, <https://www.sensoa.be/over-het-sensoa-vlaggensysteem>

Smith, C. P., & Freyd, J. J. (2013). Dangerous safe havens: Institutional betrayal exacerbates sexual trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 26(1), 119–124.

Tarzia, L., Henderson-Brooks, K., Baloch, S., & Hegarty, K. (2024). Women higher education students' experiences of sexual violence: A scoping review and thematic synthesis of qualitative studies. *Trauma, Violence, & Abuse*, 25(1), 704-720.

Universiteit Antwerpen (n.d. -a). *Grensoverschrijdend gedrag*. Geraadpleegd op 16 April, 2025, [Grensoverschrijdend gedrag | Universiteit Antwerpen](#)

Universiteit Antwerpen (n.d. -b). *Grensoverschrijdend gedrag*. Geraadpleegd op 16 april, 2025, [Studentenportaal Universiteit Antwerpen](#)

Universiteit Antwerpen (n.d. -c). *Grensoverschrijdend gedrag?* Geraadpleegd op 16 april, 2025, [Pintra](#)

Universiteit Antwerpen (n.d. -d). *Missie en visie*. Geraadpleegd op 16 april, 2025, <https://www.uantwerpen.be/nl/overuantwerpen/organisatie/waar-staan-we-voor/missie-en-visie/>

Universiteit Antwerpen Diversiteit en Inclusie Plan. (2025). UAntwerpen beleidsplan diversiteit en inclusie (2025-2030). In *UAntwerpen Beleidsplan Diversiteit En Inclusie (2025-2030)* [Report]. [8fb07f5e-9244-4c81-8eb6-2d6be036a8f7.pdf](#)

Vlaams Parlement (2024). *Ontwerp van decreet 1847 (2023-2024)*. Nr. 1. [Ontwerp van decreet 1847 \(2023-2024\) nr.1 | Vlaams Parlement](#)

Vlaanderen (2024). *Vlaams meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag*. [Vlaams Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag | Vlaanderen.be](#).

Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. (1996, 4 augustus). https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Regelgeving/Wet_Welzijn.pdf