

Begrippenlijst sociale veiligheid

Voor studie- en studentenverenigingen

Juni 2026

Deze begrippenlijst is bedoeld als handreiking voor studie- en studentenverenigingen en andere studentenorganisaties die aan hun sociale veiligheidsbeleid werken. De definities kunnen worden overgenomen in gedragscodes, huishoudelijke reglementen, meldprotocollen en andere interne documenten, en eventueel worden aangepast om aan te sluiten op de verenigingscontext. Het doel is om binnen de studentenwereld zoveel mogelijk dezelfde taal te spreken als het gaat om sociale veiligheid.

Inhoud

Kernbegrippen.....	2
Vormen van grensoverschrijdend gedrag	3
Specifieke contexten binnen studentenorganisaties	4
Melden en procedures.....	5
Procedurele begrippen.....	7
Overig.....	8

N.B. Deze begrippenlijst is opgesteld als handreiking en is niet juridisch bindend. We moedigen studentenorganisaties aan om de definities waar nodig aan te passen aan de eigen context en reglementen.

Meer informatie over sociale veiligheid, zoals richtlijnen voor vertrouwenscontactpersonen en ondersteuningsmogelijkheden, lees je op de webpagina [informatie voor studenten-organisaties](#) van Universiteit Leiden.

Heb je vragen naar aanleiding van dit document? Stuur een email naar boardsupport@sea.leidenuniv.nl en we helpen je graag verder.



Kernbegrippen

Sociale veiligheid Een omgeving waarin alle leden, aspirant-leden en andere betrokkenen zich welkom, gerespecteerd en beschermd voelen. Sociale veiligheid op je vereniging betekent dat je hier jezelf kunt zijn en durft uit te spreken. Je kunt deelnemen aan activiteiten zonder angst voor grensoverschrijdend gedrag.

Grensoverschrijdend gedrag Gedrag dat de fysieke, psychische of seksuele grenzen van een ander schendt, ongeacht of dit opzettelijk gebeurt. Of gedrag grensoverschrijdend is, wordt in de eerste plaats bepaald door de beleving van degene die het ondergaat. Voorbeelden zijn intimidatie, pesten, discriminatie, seksueel grensoverschrijdend gedrag, uitsluiting en machtsmisbruik. Het maakt daarbij niet uit of het gedrag plaatsvindt tijdens een officiële activiteit, op een borrel, via sociale media of in een privécontext die verband houdt met de organisatie.

Ongewenst gedrag Gedrag dat door degene die het ondergaat als ongewenst wordt ervaren. De term benadrukt de subjectieve beleving: wat voor de één acceptabel is, kan voor de ander grensoverschrijdend zijn. In deze begrippenlijst wordt ongewenst gedrag gebruikt als synoniem van grensoverschrijdend gedrag.

Gedragscode (of: code of conduct) Een door de organisatie vastgesteld document waarin de gezamenlijke normen en waarden worden beschreven, inclusief de grenzen van acceptabel gedrag en de gevolgen van overschrijding. Een gedragscode maakt voor alle betrokkenen zichtbaar wat de organisatie verwacht en wat niet wordt getolereerd.

Consent (instemming) Vrijwillige, bewuste en ondubbelzinnige toestemming voor een handeling. Er is alleen sprake van consent wanneer het zonder druk, dwang of bedwelming (door bijvoorbeeld alcohol of drugs) is gegeven en op elk moment kan worden ingetrokken. Zwijgen of het ontbreken van verzet geldt niet als consent. Dit begrip is met name relevant bij fysiek contact, seksuele handelingen en deelname aan (inwijdings)rituelen, maar geldt bijvoorbeeld ook voor het delen van iemands informatie of beeld (foto).

Vormen van grensoverschrijdend gedrag

Intimidatie Het door gedrag, woorden of houding opzettelijk of onopzettelijk creëren van een bedreigende, vijandige of vernederende situatie voor een ander. Intimidatie kan zowel verbaal als non-verbaal zijn, en kan ook digitaal plaatsvinden (bijvoorbeeld via groepschats of sociale media).

Pesten Stelselmatig en herhaaldelijk gedrag dat gericht is op het kwetsen, vernederen of buitensluiten van een persoon. Het verschil met een eenmalig conflict is het structurele karakter: pesten is een patroon. Voorbeelden zijn herhaalde beledigingen, roddelen, saboteren of iemand consequent negeren.

Discriminatie Het ongelijk behandelen van personen op grond van (werkelijke of vermeende) persoonskenmerken, zoals afkomst, huidskleur, geslacht, seksuele oriëntatie, genderidentiteit, religie, leeftijd, beperking, politieke overtuiging of sociaaleconomische achtergrond. Discriminatie kan direct zijn (openlijk onderscheid maken) of indirect (ogenschijnlijk neutrale regels die een bepaalde groep onevenredig benadelen).

Seksueel grensoverschrijdend gedrag Elke vorm van seksueel getint gedrag dat als ongewenst wordt ervaren door degene die het ondergaat. Dit omvat onder meer ongewenste seksuele opmerkingen, toespelingen, het ongewenst delen van seksueel beeldmateriaal, ongewenst fysiek contact en seksueel geweld. Seksueel grensoverschrijdend gedrag kan ook plaatsvinden in digitale omgevingen, bijvoorbeeld via het sturen van ongewenste berichten of beelden.

Uitsluiting Het bewust of stelselmatig buitensluiten van een persoon van activiteiten, gesprekken, beslissingen of sociale kringen binnen de organisatie. Uitsluiting kan openlijk plaatsvinden (iemand expliciet weren) of subtiel (iemand niet informeren, structureel negeren of alleen formeel maar niet informeel betrekken).

Machtsmisbruik Het gebruiken van een formele of informele machtspositie om een ander te benadelen, onder druk te zetten, te manipuleren of te dwingen tot handelingen waarmee diegene niet instemt.

Agressie en geweld Fysiek, verbaal of psychisch geweld gericht tegen een ander persoon. Dit omvat slaan, duwen, schoppen, dreigen met fysiek geweld, schreeuwen, en het opzettelijk vernielen van bezittingen.



Specifieke contexten binnen studentenorganisaties

Kennismakingstijd (of: introductieperiode) Een periode waarin aspirant-leden kennismaken met de organisatie en haar leden, vaak als voorwaarde voor lidmaatschap. De kennismakingstijd wordt grensoverschrijdend wanneer activiteiten de fysieke of psychische grenzen van deelnemers overschrijden, wanneer deelname onder dwang plaatsvindt, of wanneer consent ontbreekt. Voorbeelden van grensoverschrijdende kennismakingstijd zijn fysieke beproevingen, gedwongen alcoholconsumptie, vernedering, slaapgebrek en sociale isolatie. Zie [Convenant Kennismakingstijd PKvV-verenigingen](#) voor de richtlijnen.

Machtsverhouding (of: afhankelijkheidsrelatie) Een relatie waarbinnen de ene persoon formeel of informeel meer invloed, kennis of zeggenschap heeft dan de ander. Het gaat bijvoorbeeld om relaties waarin sprake is van ongelijkheid in positie of ervaring. Binnen studentenorganisaties bestaan dergelijke verhoudingen bijvoorbeeld tussen bestuur en leden, ouderejaars en eerstejaars, mentoren en mentees, besturen van substructuren (zoals disputen en verbanden) en (aspirant-)leden, of commissievoorzitters en commissieleden. Het bestaan van een machtsverhouding vergroot het risico op grensoverschrijdend gedrag, omdat de persoon in de minder machtige positie zich minder vrij kan voelen om grenzen aan te geven of gedrag te melden.

Groepsdruk Sociale druk vanuit een groep om je te conformeren aan bepaalde normen, verwachtingen of gedragingen, ook als je het daar persoonlijk niet mee eens bent. Groepsdruk kan ertoe leiden dat mensen gedrag accepteren, uitvoeren of verzwijgen dat zij in een andere context niet zouden accepteren. Groepsdruk kan bijdragen aan het in stand houden van grensoverschrijdend gedrag.

Omstandergedrag (of: bystandergedrag) Het gedrag van personen die getuige zijn van grensoverschrijdend gedrag of een situatie die als onveilig wordt ervaren. Omstanders kunnen een positieve rol spelen door in te grijpen, steun te bieden aan het slachtoffer of het gedrag te melden. Het niet ingrijpen als omstander kan (onbedoeld) bijdragen aan de normalisering van grensoverschrijdend gedrag.

Melden en procedures

Verschil signaal, melding en klacht

Wanneer de sociale veiligheid in het geding is, kan dat op verschillende manieren onder de aandacht worden gebracht. De begrippen in deze sectie vormen een oplopende reeks in concreetheid en formaliteit: van een signaal (een vroege waarneming dat iets niet klopt), via een melding (het bewust onder de aandacht brengen van een situatie), tot een formele klacht (een verzoek om beoordeling en maatregelen). Niet elk signaal hoeft te leiden tot een melding, en niet elke melding hoeft uit te monden in een klacht. Het is belangrijk dat alle drie de vormen serieus worden genomen en dat voor elk duidelijk is wat betrokkenen kunnen verwachten.

Signaal Een observatie, waarneming of onderbuikgevoel dat iets niet in orde is met de sociale veiligheid, zonder dat er (al) sprake is van een concrete melding. Een signaal kan bijvoorbeeld zijn dat een lid zich terugtrekt uit activiteiten, dat er geruchten rondgaan over ongewenst gedrag, of dat een omstander iets opvalt zonder precies te kunnen duiden wat er aan de hand is. Een signaal is vrijblijvender dan een melding: het vraagt niet om een formele reactie, maar wel om alertheid. Het serieus nemen van signalen door het bestuur draagt bij aan vroegtijdige signalering en een veilige cultuur. Vertrouwenscontactpersonen kunnen een patroon in signalen aankaarten bij het bestuur.

Melding Het onder de aandacht brengen van grensoverschrijdend gedrag of een andere situatie die de sociale veiligheid raakt. Een melding kan mondeling of schriftelijk worden gedaan, bijvoorbeeld bij het bestuur of bij een vertrouwenscontactpersoon. Een melding is laagdrempelig: het is een signaal, geen formele procedure. Een melding bij het bestuur kan leiden tot een gesprek, bemiddeling, nadere beoordeling of doorverwijzing, maar hoeft niet automatisch tot een formele klacht te leiden. Wanneer je melding doet bij de vertrouwenscontactpersoon, kan deze je adviseren over de mogelijke vervolgstappen.

Klacht (of: formele klacht) Een formeel, meestal schriftelijk verzoek aan het bestuur of een klachtencommissie om een oordeel te vellen over gemeld grensoverschrijdend gedrag en zo nodig maatregelen te treffen. Een klacht volgt doorgaans een vastgelegde procedure (klachtenregeling) en brengt rechten en plichten met zich mee voor alle betrokkenen, zoals hoor en wederhoor. Het verschil met een melding is dat er na een melding geen terugkoppeling verwacht hoeft te worden, terwijl er na een klacht een reactie (bijvoorbeeld van het bestuur) hoort te volgen, bijvoorbeeld over de gekozen vervolgstappen of afhandeling anderszins.

Melder De persoon die grensoverschrijdend gedrag of een andere situatie die de sociale veiligheid raakt onder de aandacht brengt. Dit kan degene zijn die het gedrag zelf heeft ondervonden, maar ook een omstander of een ander betrokken persoon. De identiteit van de melder wordt vertrouwelijk behandeld, tenzij de melder toestemming geeft voor het delen van diens naam.



Beklaagde (of: betrokkene, aangeklaagde) De persoon over wiens gedrag een melding of klacht is ingediend. Ook de beklaagde student heeft recht op een zorgvuldige procedure, waaronder het recht om gehoord te worden (hoor en wederhoor) en het recht op vertrouwelijke behandeling.

Vertrouwenscontactpersoon Een door de organisatie aangewezen persoon bij wie leden in vertrouwen terecht kunnen met vragen, zorgen of meldingen over sociale veiligheid. De vertrouwenscontactpersoon biedt een luisterend oor, adviseert over mogelijke vervolgstappen en verwijst zo nodig door. De vertrouwenscontactpersoon neemt zelf geen beslissingen over maatregelen en is gebonden aan vertrouwelijkheid: zonder toestemming van de melder deelt de vertrouwenscontactpersoon geen informatie met het bestuur of andere partijen. De vertrouwenscontactpersoon kan een lid van de organisatie zijn, maar ook een oudlid. Vertrouwenscontactpersonen kunnen contact opnemen met de vertrouwenspersoon van de universiteit voor vertrouwelijk advies.

Bestuur Het dagelijks bestuur van de studentenorganisatie, dat eindverantwoordelijk is voor het waarborgen van sociale veiligheid, het vaststellen en handhaven van de gedragscode, en het nemen van maatregelen bij grensoverschrijdend gedrag. Het bestuur is het eerste aanspreekpunt voor formele klachten, tenzij in de interne reglementen een andere instantie is aangewezen.

Procedurele begrippen

Hoor en wederhoor Het beginsel dat alle betrokkenen bij een melding of klacht het recht hebben om hun kant van het verhaal te vertellen voordat er een oordeel wordt gevormd of een maatregel wordt opgelegd. Hoor en wederhoor is een fundamenteel uitgangspunt van een zorgvuldige procedure.

Vertrouwelijkheid Het principe dat informatie over een melding of klacht alleen wordt gedeeld met personen die direct betrokken zijn bij de behandeling ervan. Vertrouwelijkheid beschermt zowel de melder als de betrokkene en draagt bij aan een veilige meldcultuur. Vertrouwelijkheid is niet hetzelfde als anonimiteit: de identiteit van de melder kan bij de behandelaars bekend zijn, maar wordt niet breder gedeeld.

Benadeling (of: represailles) Het opzettelijk benadelen van een persoon die te goeder trouw een melding heeft gedaan. Voorbeelden binnen studentenorganisaties zijn: uitsluiting van activiteiten, het ontnemen van een commissie- of bestuursfunctie, negatieve bejegening, roddel, sociale isolatie of druk om de melding in te trekken. Benadeling van melders is niet toegestaan.

Maatregel (of: sanctie) Een door het bestuur of een bevoegd orgaan opgelegde consequentie naar aanleiding van vastgesteld grensoverschrijdend gedrag. Maatregelen kunnen variëren in zwaarte, bijvoorbeeld: een gesprek, een waarschuwing, een tijdelijke schorsing, ontheffing uit een functie, of in het uiterste geval roeyement. De aard en zwaarte van de maatregel dient in verhouding te staan tot de ernst van het gedrag (proportionaliteit).

Proportionaliteit Het beginsel dat een maatregel in redelijke verhouding moet staan tot de ernst en de omstandigheden van het grensoverschrijdende gedrag. Een lichte overtreding vraagt om een lichte maatregel; een ernstige of herhaalde overtreding kan een zwaardere maatregel rechtvaardigen.

Doorverwijzing Het verwijzen van een melder of betrokkene naar een andere persoon of instantie die beter in staat is om ondersteuning te bieden of de melding te behandelen. Voorbeelden zijn doorverwijzing naar de vertrouwenspersoon van de universiteit, een studentenpsycholoog, of externe hulpverlening.

Overig

Meldcultuur De mate waarin binnen een organisatie een sfeer heerst waarin het normaal en veilig voelt om grensoverschrijdend gedrag te bespreken en te melden. Een gezonde meldcultuur ontstaat wanneer het bestuur actief uitdraagt dat meldingen serieus worden genomen, vertrouwelijk worden behandeld en niet tot benadeling leiden.

Sociale norm Een ongeschreven regel of verwachting binnen een groep over wat acceptabel gedrag is. Sociale normen kunnen positief werken (bijvoorbeeld de norm dat iedereen welkom is) maar ook negatief (bijvoorbeeld de norm dat je je mond houdt over grensoverschrijdend gedrag). Het bewust bespreken en bijsturen van sociale normen is een belangrijk onderdeel van het bevorderen van sociale veiligheid.

Omstander (of: bystander) Een persoon die getuige is van grensoverschrijdend gedrag of een situatie die als onveilig wordt ervaren, zonder zelf direct betrokkene of melder te zijn. Omstanders hebben een belangrijke rol in het al dan niet doorbreken van grensoverschrijdend gedrag. Zie ook: omstandergedrag.