

## Sociale veiligheid en vrouwelijk personeel

*Fysiek en verbaal geweld, bedreigingen en vernielingen, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie zijn vormen van ongewenst gedrag waarmee personeelsleden in het onderwijs geconfronteerd kunnen worden. Met welke vormen van grensoverschrijdend gedrag hebben met name vrouwelijke personeelsleden te maken en waar hebben zij last van? Welke bescherming bieden de wet en de overheid en welke maatregelen kunnen scholen nemen om de veiligheid van met name vrouwelijke personeelsleden te waarborgen? Centrum School en Veiligheid zet deze zaken voor u op een rij.*

- Een startende docente moet zich door een haag van jongens wurmen op weg naar haar lokaal.
- Leerlingen maken opmerkingen tegen een lesbisch personeelslid over haar geartheid.
- Een boze moeder mishandelt de juf van haar zontje.
- Een personeelslid stuurt een vrouwelijke collega dubbelzinnige sms'jes.

### Onderzoek agressie en geweld

Voor de voortgangsrapportage programma Veilige Publieke Taak (VPT) is (in de periode december 2009 - juni 2010) een onderzoek gedaan/meting gehouden naar de aard en omvang van agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak. Het onderzoek laat zien dat het aantal vrouwen dat aangeeft agressie en geweld van externen te ervaren, groter is dan het aantal mannen. Van hen geeft 61% aan in 2009 te maken te hebben gehad met één of meer vormen van agressie en geweld. Onder mannen is dit aandeel 55%. Vrouwen komen vaker in aanraking met verbale agressie en ongewenste seksuele aandacht. Mannen hebben vaker te maken met pestgedrag en lichamelijk geweld. Lichamelijk geweld en ongewenste seksuele aandacht wordt iets vaker ervaren onder de jongere werknemers.

### Onderwijs

In de voortgangsrapportage wordt ook de situatie in het onderwijs specifiek tegen het licht gehouden. In vergelijking met een soortgelijk onderzoek uit 2008 blijkt dat onderwijspersoneel over de gehele linie vaker te maken krijgt met agressie en geweld. In het primair en voortgezet onderwijs en in het mbo is een duidelijke stijging waarneembaar van verbale agressie en pestgedrag. In het voortgezet onderwijs en mbo komt daar nog een stijging van intimidatie en ongewenste seksuele aandacht bij.

Meer informatie:

- [Rapport agressie en geweld](#) (pdf-bestand).

### Vrouwelijk onderwijspersoneel



In het *Onderwijsverslag 2008/2009* van de Inspectie van het Onderwijs benoemt de inspectie vrouwelijke en jonge medewerkers als risicogroepen ten aanzien van (on)veiligheid in het mbo.

#### Onderwijsverslag 2008/2009

Van toenemende gevoelens van veiligheid van personeel in het mbo is ook geen sprake. Het percentage van 6 à 7 procent van het personeel dat zich onveilig voelt, blijkt moeilijk te verbeteren. Mogelijk is specifiek veiligheidsbeleid gericht op risicogroepen daarvoor nodig. **Die risicogroepen zijn vrouwelijke en jonge medewerkers, medewerkers van scholen in de G4 en homoseksuele medewerkers.** Zij voelen zich vooral op het schoolterrein en in de directe omgeving van de school onveilig. Homoseksuele medewerkers voelen zich twee keer zo vaak onveilig als andere medewerkers.

De *Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008* vermeldt (blz.35) dat jongere, meestal vrouwelijke medewerkers systematisch meer last hebben van seksuele intimidatie en agressie dan oudere medewerkers.

De inspectie geeft in het *Onderwijsverslag 2008/2009* aan dat specifiek veiligheidsbeleid mogelijk nodig is gericht op risicogroepen zoals (jonge) vrouwelijke personeelsleden. Dit informatieblad beschrijft vormen van grensoverschrijdend gedrag waar (jonge) vrouwelijke personeelsleden mee te maken hebben.

Meer informatie:

- Onderwijsverslag 2008/2009: Hoofdstuk 15.3, **Sociale veiligheid** (pdf-bestand).
- Monitor Sociale Veiligheid in de mbo-sector 2008: **Deel 2, Personeel** (pdf-bestand).

## Grensoverschrijdend gedrag

### Seksualiteit

- Een gymdocente vertelt pas na vertrek dat ze niet meer tegen het seksueel intimiderende gedrag van de jongens kon.
- Een leerling tekent in de les van een docente de achterkant van een proefwerk vol met piemels.
- Een vrouwelijk personeelslid wordt op een schoolfeest onzedelijk betast door een collega.

Vervagende normen, de seksualisering van de maatschappij en rolopvattingen over mannelijke en vrouwelijke seksualiteit blijven scholen niet bespaard. In het voortgezet onderwijs hebben met name jonge vrouwelijke docenten last van een seksuele benadering door jongens in de vorm van uitdagend, intimiderend of agressief seksueel gedrag.

Ook zijn sommige jongeren gewend om neer te kijken op vrouwen en hen als (lust)object te zien. Zij manifesteren zich met een grof taalgebruik en machogedrag en hebben geen respect voor vrouwelijke gezagsdragers. Dit gedrag kan worden versterkt door de invloed van de rap- en straatcultuur die sterk macho-georiënteerd is: hard, stoer, dwars en agressief. Vrouwelijke (jonge) docenten zijn extra kwetsbaar voor deze respectloze en intimiderende houding van jongens.

Zowel in het basis- als in het voortgezet onderwijs komt seksuele benadering of intimidatie door collega's en /of schoolleiding voor. Zo kunnen in het voortgezet onderwijs bijvoorbeeld mannelijke collega's met elkaar wedijveren wie het meeste succes heeft bij de nieuwe (jonge) vrouwelijke collega. Soms is er sprake van een directielid dat een vrouwelijke collega onder druk zet als zij niet ingaat op zijn avances. Vrouwelijke personeelsleden in het basisonderwijs kunnen ook te maken hebben met opdringerige en/of seksuele blikken en benadering door vaders.

Onderwijspersoneel trekt bij ongewenst gedrag niet snel aan de bel. Dat gebeurt uit angst of schaamte, omdat ze denken dat het wel over gaat of omdat ze weten niet bij wie ze terecht kunnen. Maar accepteren van ongewenst gedrag maakt het werk in de klas en de sfeer op school niet veiliger.

### Digitale media



Internet en andere digitale communicatiemiddelen zijn niet meer weg te denken uit de maatschappij en de school. Internet en mobiele telefonie blijken ook kanalen te zijn voor intimidatie en pesterijen. Verschillende scholen hebben hiermee te maken, zo blijkt onder andere uit berichtgeving in de media. Ook hier blijken (jonge) vrouwelijke personeelsleden een kwetsbare groep te zijn. Zij zijn regelmatig slachtoffer van grensoverschrijdend gedrag via smartphones. (Gemanipuleerde) foto's en/of filmpjes van vrouwelijke docenten, gemaakt met mobiele telefoon, worden bijvoorbeeld door leerlingen op internet geplaatst of rondgestuurd. Vervolgens circuleren dergelijke filmpjes over het hele internet en verschijnt er berichtgeving in de media.

### **Leerlingen geschorst na You Tube filmpje**

Drie leerlingen van het Stedelijk Gymnasium in Nijmegen zijn geschorst, nadat ze een filmpje van hun klas op YouTube hebben gezet. Te zien is hoe vijftien leerlingen tijdens de les stiekem uit het raam klimmen zonder dat de lerares wat in de gaten heeft. De docente gaat een coachingstraject volgen om in de toekomst beter orde te kunnen houden.

Bron: de Gelderlander, [18-09-2007](#)

### **Seksfoto's docente op internet**

Een lerares van het Christelijk Lyceum Veenendaal is naakt te bewonderen op internet. Begin deze week werden de foto's door een leerling ontdekt. Dit melden diversen kranten. Leerlingen plaatsten de fotoserie op hun mobiel en stuurden de link door via Hyves en msn. Inmiddels heeft iedereen op de christelijke school kunnen zien hoe de docente met een dildo in de weer is.

Bronnen: Trouw [18-03-2010](#), De Pers [18-03-2010](#)

De elektronische snelweg blijkt veel ongewenst gedrag te genereren met grote consequenties. Niet alleen voor een individueel personeelslid, maar ook voor de school die op die manier negatief in het nieuws komt.

Meer informatie:

- CSV-informatieblad: [Mobiele telefoon als wapen](#) (pdf-bestand).
- PPSI-website: [Misbruik digitale media](#).

### **Cyberpesten**

Naast intimidatie blijken internet en mobieltjes ook een kanaal te zijn voor cyperpesten. Uit Brits onderzoek in 2010 van de lerarenorganisatie Association of Teachers en Lecturers blijkt dat één op de zeven Britse leraren wel eens het slachtoffer is geweest van online pesten door leerlingen. Ook hier in Nederland is (jong) vrouwelijk personeel regelmatig slachtoffer. Een website als [beoordeelmijnleraar.nl](#) biedt ruimte om gepest en afgeschoten te worden door pubers. Scholieren zetten 'haatgroepen' op netwerksites als Facebook. Zo wordt er bijvoorbeeld om het ontslag van een docente gevraagd. Ook is het populair om een vals profiel onder de naam van een docent of docente op te maken om vervolgens allerlei ongepaste berichten te plaatsen. Veel scholen worstelen met een adequate aanpak van cyberpesten omdat het misbruik niet altijd op school plaatsvindt. Bij het aanpakken van cyberpesten kunnen scholen een internetprotocol en/of pestprotocol inzetten.

Meer informatie:

- CSV-website: [Internetprotocol: Hulpmiddel bij veilig internet](#).

### **Agressie**

Naast de seksuele agressie van leerlingen en collega's tegen vrouwelijk personeel, komen agressie en geweld soms ook voor. Vrouwelijke personeelsleden zijn extra kwetsbaar ten opzichte van (boomlange) leerlingen. Ook agressieve ouders in het onderwijs vormen een groeiend probleem, zo blijkt uit berichten in de media en uit onderzoek. Ouders proberen zo duidelijk te maken dat ze ontevreden zijn over het onderwijs of de bejegening van hun zoon of dochter. Lichamelijk geweld door ouders komt vaker voor in het primair onderwijs. In het voortgezet onderwijs is vooral sprake van verbale agressie.

### **Politie haalt boze vader uit vmbo-school Hilversum**

De Gooi- en Eemlander bericht op 25 november 2010 dat een boze vader door de politie uit de vmbo-school Hilfertsheem Beatrix in Hilversum is verwijderd. De vader kwam zich afreageren op de docente Duits die volgens hem zijn 14-jarige dochter onheus had bejegend.

Bron: De Gooi- en Eemlander, [25-11-2010](#)

Met name vrouwelijke medewerkers zijn extra kwetsbaar wanneer ze te maken krijgen met intimiderend en/of agressief gedrag van ouders of met fysiek geweld. Ook een respectloze houding van sommige allochtonen vaders en/of familie van leerlingen overkomt met name vrouwelijk personeel.

Meer informatie:

- CSV-website: [Praktische tips agressie tegen personeel](#).

## Vrouwenvenijn

Jong vrouwelijk personeel heeft soms ook last van intimiderend gedrag van vrouwelijke collega's.

Een jonge vrouwelijke collega voelt zich geïntimideerd door het gedrag van een oudere vrouwelijke collega. Deze maakt continu (negatieve) opmerkingen over haar uiterlijk. Ze ziet op tegen pauzes in de personeelskamer en personeelsbijeenkomsten.

Bron: PPSI/APS

Net als bij meidenvenijn (alternatieve agressie) kan er bij volwassen vrouwen sprake zijn van een strijd om macht, populariteit en aanzien. Machtstrijd, roddelen, uitsluiten en opmerkingen over uiterlijk tussen vrouwelijke collega's onderling kan zo onveiligheid veroorzaken. Vaak is dit minder zichtbaar dan het openlijk intimiderende gedrag van mannelijke collega's.

Meer informatie:

- CSV-website: [Meidenvenijn](#).

## Homoseksualiteit

### Onderwijsverslag 2008/2009

De inspectie onderzocht op verzoek van het ministerie van OCW seksuele diversiteit en seksuele weerbaarheid door middel van gevalsstudies op 35 scholen in het voortgezet onderwijs en het mbo (Inspectie van het Onderwijs, 2009b). Dertien van de 35 scholen meldden incidenten rond homoseksualiteit: vooral pesten van homoseksuele leraren door leerlingen.

Een leerlinge zegt tijdens een ruzie met haar docente: "Vuile pot."

Bron: Gay & school, 'Gewoon homo zijn in het onderwijs'



Op veel scholen is 'homo' of 'pot' een alledaags scheldwoord. Het als docente openlijk lesbisch zijn, kan leiden tot buitensluiten, gediscrimineerd of gepest worden, verbaal geweld of aan gebrek aan respect van leerlingen. Ook voelt lesbisch personeel zich soms gediscrimineerd, niet serieus genomen of niet gesteund door collega's.

Meer informatie:

- Gay and School: [Gewoon homo in het voortgezet onderwijs](#), [Gewoon homo op de basisschool](#).

## Verplichtingen

### Arbowet

#### Seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten

Op 1 januari 2007 is de Arbowet gewijzigd en zijn bestaande artikelen inzake seksuele intimidatie, agressie en geweld geplaatst onder de noemer 'psychosociale belasting' (PSA). Ook is een bepaling over pesten op het werk opgenomen. De definitie van seksuele intimidatie is vervangen door de aangescherpte definitie van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Artikel 1 van de Grondwet).

#### Discriminatie

Per 1 augustus 2009 is discriminatie toegevoegd aan de opsomming van onderwerpen die onder PSA vallen: "de factoren direct en indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen." Werkgevers moeten sindsdien een actief beleid tegen discriminatie voeren.

Arbowet: [artikel 1, lid e, artikel 3, lid 2](#)

### CAO

In de diverse onderwijs CAO's zijn afspraken gemaakt over het voorkomen van seksuele intimidatie, racisme, agressie en geweld binnen de school. Op de CSV website vindt u meer informatie over de relevante bepalingen uit de Collectieve Arbeidsovereenkomsten primair onderwijs, voortgezet onderwijs en beroeps- en volwasseneducatie.

#### CAO-bepalingen

#### Arbocatalogus- PO en VO

Hierin staat onder meer wat scholen minimaal geregeld moet hebben op het gebied van agressie, geweld, seksuele intimidatie en discriminatie.

#### [Arbocatalogus-PO](#), [Arbocatalogus-VO](#)

Artikel 3 uit de Arbowet en cao-afspraken verplichten scholen om beleid te voeren dat is gericht op het voorkomen of beperken van psychosociale arbeidsbelasting van personeel, zoals agressie, geweld, seksuele intimidatie, (digitaal) pesten, discriminatie en homo-intimidatie. De veiligheid van onderwijs-personeel dient zo gewaarborgd te zijn.

De Arbocatalogi voor PO en VO bieden scholen ondersteuning. De nieuwe normen in de catalogi zijn de minimumeisen die nodig zijn om goede arbeidsomstandigheden te garanderen.

De overheid heeft met het programma Veilig Publieke Taak Onderwijs (VPTO) 8 normen voor het onderwijs opgesteld in het omgaan met agressie en geweld.

Meer informatie:

- VPTO: [8 normen in het onderwijs](#).

De onderwijsinspectie beoordeelt scholen op de aanwezigheid van een veiligheidsbeleid en de aanwezigheid van een veiligheidsplan. In de brochure 'Toezicht bve 2010' staat in een bijlage beschreven dat het toezicht van de inspectie zich ook richt op een respectvolle en veilige omgeving:

Bejegening. Deelnemers en personeel gaan zowel in de instelling als in de praktijk zorgvuldig en respectvol met elkaar om.

Brochure: [Toezicht Beroepsonderwijs en volwasseneducatie 2010](#) (pdf-bestand).

Veiligheidsbeleid en toezicht moeten echter ook in de dagelijkse praktijk gestalte krijgen, zodat ook de veiligheid voor vrouwelijk (jong) onderwijspersoneel gegarandeerd is, ongeacht hun seksuele voorkeur. Met welke belemmeringen hebben zij te maken, waar lopen zij tegen aan? Waarom klagen vrouwelijke personeelsleden meestal niet als zij slachtoffer zijn van agressie, intimidatie, pesten, e.d.?

## Drempel

- Een nieuwe juf lacht alles weg waardoor niemand haar meer serieus neemt.
- Een juf maakt overal een grapje van. Leerlingen weten niet waar de grens ligt.

Nieuw (vrouwelijk) of jong personeel accepteert relatief veel en is zo extra kwetsbaar om slachtoffer te worden van ongewenst gedrag van leerlingen, ouders of collega's. Extra begeleiding is vaak nodig. Het PPSI-informatieblad 'Starters in het onderwijs' geeft starters en hun begeleiders inzicht in de heersende schoolcultuur, geschreven en ongeschreven regels en in wat professioneel gedrag is naar ouders, leerlingen en teamleden.

Meer informatie:

- PPSI-informatieblad: [Starters in het onderwijs](#).

Jonge (vrouwelijke) personeelsleden zijn vaak bang om hun baan kwijt te raken. Zeker bij intimidatie door een directielid. Ook nieuwe vrouwelijke collega's zijn kwetsbaar omdat ze nog geen vaste aanstelling hebben. Lesbisch personeel dat te maken krijgt met negatief gedrag, meldt dat vaak niet uit angst voor meer problemen (deze groep krijgt vaker te maken met seksuele intimidatie dan hetero-personeel). Jonge vrouwelijke starters accepteren relatief veel omdat ze denken dat het slechts 'uitproberen' is van leerlingen en dat het wel overgaat. Bovendien kijken ze het gedrag van leerlingen en/of collega's vaak langer aan omdat ze nog niet precies weten hoe het er op de school aan toe gaat. Vaak schamen ze zich om hulp te vragen als het in de klas uit de hand loopt.

Vrouwelijk personeel is extra kwetsbaar om slachtoffer te worden van ongewenst gedrag, maar gaat ook zelf sneller de fout in uit onzekerheid of onwetendheid. Of omdat ze aan hun lot worden overgelaten door schoolleiding en/of collega's onder het mom van 'uitproberen hoort erbij'. En soms is de schoolleiding gewoon nalatig, durft niet op te treden bij ongewenst gedrag, of is bang voor de goede naam van de school en voor leerlingenverlies. Zo is de cultuur van een school bepalend of ongewenst gedrag een kans krijgt of niet.

## Cultuur

De cultuur van een school is bepalend of ongewenst gedrag een kans krijgt, met name voor kwetsbare groepen. De cultuur van een school wordt het meest zichtbaar in gedrag en uitspraken. Wordt het bijvoorbeeld als normaal beschouwd dat leerlingen en/of personeel seksueel getinte moppen tappen in de school of in de klas? Wordt ongewenst aanraken door leerlingen af gedaan als 'laat maar' of 'dat hoort bij de leeftijd' of 'je moet tegen een stootje kunnen'? Worden signalen en klachten serieus genomen? Wanneer de schoolleiding bepaalde zaken niet ziet of niet wil horen, wordt er een onveilig klimaat gecreëerd.

Volgens Engels onderzoek wordt machogedrag van jongens aangemoedigd als er geen duidelijke omgangsregels zijn. Op een school waar machogedrag domineerde konden jongens hun gang gaan met intimiderend gedrag en met het maken van (seksuele) opmerkingen naar meisjes en vrouwelijke docenten omdat klachten door de schoolleiding niet serieus werden genomen. Regels zijn vaak onduidelijk en sanctionering bij overtreding ontbreekt.

Het is van belang hoe de schoolleiding omgaat met gedrag, uitlatingen, signalen en klachten op school. Op een school met een positieve cultuur is er discussie mogelijk voor de noodzaak om aandacht te besteden aan omgang met elkaar. Leerlingen, ouders en personeel kennen en respecteren de eigen schoolcultuur. En er zijn maatregelen en voorzieningen die de veiligheid van vrouwelijk personeel ondersteunen.

## Gedragsegels

Een school die werk maakt van een veilig school- en werkklimaat voor (vrouwelijk) personeel maakt duidelijke afspraken en gedrags- en omgangsregels voor leerlingen, personeel en ouders. De regels worden gehandhaafd en gesanctioneerd. Ongewenste gedrag wordt voorkomen en bij overtredingen volgen disciplinaire maatregelen.

Visie, cultuur en veiligheid worden zo in de praktijk zichtbaar. Ter bescherming van vrouwelijk personeel kunnen aanvullende afspraken en regels worden gemaakt. Hieronder volgen een aantal voorbeelden:

- Op onze school gaan we gelijkwaardig met vrouwelijk en mannelijk personeel en collega's om.
- Op onze school zorgen we ervoor dat anderen geen last hebben van ons gedrag.
- Op onze school volgt bij (seksuele) pesterijen, intimiderende getinte opmerkingen/benadering 'lik op stuk'-beleid.
- Op onze school maken we geen negatieve grappen en opmerkingen over elkaar.
- Op onze school accepteren en respecteren we elkaars seksuele voorkeur.
- Op onze school spreken we elkaar aan op grensoverschrijdend gedrag.
- Op onze school versturen we bij berichten nooit foto's van anderen zonder toestemming.
- Op onze school gebruiken we internet uitsluitend voor educatieve doeleinden.
- Wij schelden elkaar niet uit voor 'homo' of 'pot'.
- Het maken en zingen van een antihomorap op school wordt direct bestraft.
- Leerlingen zijn verplicht lessen seksuele en relationele vorming te volgen.

Het informatieblad 'Gedragsregels op school' biedt scholen ondersteuning en verwijzing middels links bij het maken van schooleigen gedragsregels.

Meer informatie:

- CSV-informatieblad: [Gedragsregels op school](#) (pdf-bestand).

## Intentieverklaring

Scholen kunnen ook een 'Intentieverklaring veilig schoolklimaat' ondertekenen, waarin extra aandacht is voor de begeleiding van (jong) vrouwelijk personeel. De school kan zorgen voor een inwerktraject voor (nieuw) vrouwelijk personeel en extra ondersteuning bieden middels scholing. In een intentieverklaring kunnen de volgende aandachtspunten en/of afspraken worden opgenomen:

- Het goed begeleiden van starters en nieuwe jong vrouwelijk personeel.
- Stimuleren van een professionele houding en afspraken maken over professionele houding.
- Het waarborgen van de persoonlijke veiligheid door bewust te worden van eigen attitude bij ongewenst gedrag, intimidatie en agressie.
- Wapenen tegen de psychosociale stress waarmee agressie gepaard gaat.

De veiligheid voor vrouwelijk personeel op school is zo voor een belangrijk deel te realiseren door een zorgvuldig preventiebeleid, door specifiek gedragsregels, door scholing en door een effectieve reactie op incidenten.

Meer informatie:

- CSV-website: [Effectief beïnvloeden- voor vrouwen](#).