



## Wet- en regelgeving homoseksualiteit in het onderwijs

In de afgelopen jaren zijn verschillende activiteiten ontplooid om scholen tot een veilige(r) leer- en werkomgeving te maken voor homoseksuele leerlingen en homoseksueel onderwijs(ondersteunend)personeel. Omdat het soms niet duidelijk is wat de school wel of niet verplicht is te doen, komt Gay and School – om het u makkelijker te maken – met dit informatieblad.

?

### Is de school verplicht om een specifiek hltb-veiligheidsbeleid te voeren?

**Nee.**

Afgezien van deze algemene wetgeving, bestaat er geen wettelijk kader dat scholen verplicht om specifiek beleid te voeren om de school veilig(er) te maken voor homoseksuele, lesbische en biseksuele leerlingen en onderwijs(ondersteunend)personeel en transgenders (hltb-veiligheidsbeleid).

Scholen zijn wel gehouden aan artikel 1 van de *Grondwet* en aan de *Algemene wet gelijke behandeling* (zoals deze luidt na de datum op grond van de EG-implementatiewet Awgb aangebrachte wijzigingen (Staatsblad 2004, 119). Inwerkingtreding op 1 april 2004.

#### Artikel 1 van de Grondwet:

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

#### Hoofdstuk 1 van de Awgb:

Gelijke behandeling van personen ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslag, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, of burgerlijke staat.

#### Algemene bepalingen

##### Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. Onderscheid: direct en indirect onderscheid, alsmede de opdracht daartoe;
- b. Direct onderscheid: onderscheid tussen personen op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, of burgerlijke staat;
- c. Indirect onderscheid: onderscheid op grond van andere hoedanigheden of gedragingen dan die bedoeld in onderdeel b, dat direct onderscheid tot gevolg heeft.

##### Artikel 1a

1. Het in deze wet neergelegde verbod van onderscheid houdt mede in een verbod op intimidatie.
2. Onder intimidatie als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: gedrag dat met de hoedanigheden of gedragingen, bedoeld in artikel 1, onderdeel b, verband houdt en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.
3. Op het in deze wet neergelegde verbod van intimidatie zijn niet van toepassing de artikelen 2, 5, tweede tot en met zesde lid, 6a, tweede lid en 7, tweede en derde lid.

Kijk op [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl) voor meer informatie.

#### Bestrijding seksuele intimidatie en discriminatie verplicht

Scholen zijn wel verplicht om een sociaal veiligheidsbeleid te voeren door o.a. (homo)seksuele intimidatie en discriminatie te bestrijden. Dit veiligheidsbeleid biedt aanknopingspunten om onveiligheid van hltb-leerlingen en -personeelsleden aan de kaak te stellen.



## Arbowet

In de gewijzigde *Arbeidsomstandighedenwet* die op 1 januari in 2007 inwerking is getreden, worden seksuele intimidatie en geweld geschaard onder de algemene definitie van psychosociale arbeidsbelasting. Onder psychosociale arbeidsbelasting worden factoren verstaan die stress veroorzaken. Het gaat dan om seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk.

## Aanscherping Arbowet op discriminatie

Om discriminatie op de werkvloer te bestrijden, moeten werkgevers sinds 1 augustus 2009 een arbeidsomstandighedenbeleid voeren tegen direct en indirect onderscheid. Oftewel: actief beleid tegen discriminatie. In de *Arbeidsomstandighedenwet* is discriminatie toegevoegd aan de opsomming van onderwerpen die onder psychosociale arbeidsbelasting (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."

## Tekst Arbowet

### Artikel 1

3.e. In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder: psychosociale arbeidsbelasting: **de factoren direct of indirect onderscheid** met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen.

## Wetstekst

### Artikel 3

2 De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

## Seksuele intimidatie is

Enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

## Intimidatie is

Gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en dat tot doel of tot gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Zowel de uitbreiding met intimidatie, als de nieuwe definitie van seksuele intimidatie, bieden aangrijpingspunten voor leerlingen en personeelsleden die op grond van hun geaardheid gepest en/of geïntimideerd worden.

Kijk op [www.wetten.nl](http://www.wetten.nl) voor meer informatie

## CAO

De *Arbowet* is slechts een raamwet en stelt niet hoe scholen aan deze verplichting invulling kunnen geven. De cao's bieden op dat punt al meer houvast. Daarin staat dat scholen voor een veiligheidsplan dienen te zorgen (po) en voorlichting dienen te geven ter voorkoming van seksuele intimidatie. In de cao-bve wordt expliciet genoemd dat er een klachtenprocedure moet zijn en een **vertrouwenspersoon** moet worden benoemd. Voor voorbeelden van schoolveiligheidsplannen, kunt u terecht op [www.schoolveiligheid.nl](http://www.schoolveiligheid.nl)

*Relevante bepalingen cao primair onderwijs*

Artikel 13. Veiligheidsbeleid en toezichthoudende taken

In het sociaal statuut van de cao-po wordt de bepaling opgenomen dat er op een school een veiligheidsplan moet zijn.

*Relevante bepalingen cao voortgezet onderwijs*

Artikel 12.6 Preventie seksuele intimidatie, racisme en geweld  
De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie en racisme gedurende werktijd of in verband met de arbeid, onder meer door het (doen) geven van voorlichting.

*Relevante bepalingen cao-bve (beroepsonderwijs en volwasseneneducatie)*

Seksuele intimidatie, racisme en geweld

Artikel E-25  
De werkgever voert een beleid dat gericht is op voorkoming van seksuele intimidatie, racisme en geweld gedurende de werktijd of in verband met de arbeid. Hiertoe behoort onder meer het (doen) geven van voorlichting.

Artikel E-26  
De werkgever hanteert een regeling ter behandeling van klachten inzake seksuele intimidatie, racisme en andere vormen van discriminatie.

Artikel E-27  
In overleg met de PMR komt de werkgever een klachtenprocedure overeen en benoemt hij een vertrouwenspersoon.

?

### Zijn scholen verplicht een contact- en vertrouwenspersoon te benoemen?

**Ja en nee.**

Het aanstellen van een vertrouwenspersoon wordt expliciet genoemd in de cao-bve, maar deze verplichting geldt niet voor het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Het aanstellen van de vertrouwenspersoon is niet verplicht volgens de *Wet op Kwaliteitszorg*.

Wel is er een Modelklachtenregeling ontwikkeld, die als basis kan dienen voor een schooleigen regeling. De "Modelklachtenregeling voor het voortgezet en primair onderwijs" adviseert wel het aanstellen van een interne contactpersoon en een externe vertrouwenspersoon. De contact-/vertrouwenspersoon zal in zijn/haar voorlichting voorbeelden noemen van homoseksuele intimidatie en/of discriminatie om duidelijk te maken dat klachten hierover bij hem/haar aan het juiste adres zijn. Op [www.ppsi.nl](http://www.ppsi.nl) kunt u onder Tools de Modelklachtenregeling downloaden.

?

### Is het opstellen van een klachtenregeling verplicht?

**Ja.**

Met name voor de scholen in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs.

Wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de invoering van het schoolplan, de Schoolgids en het klachtrecht/Wet op Kwaliteitszorg (1998)

Artikel 11 b - Klachtenregeling  
2. Het bevoegd gezag treft een regeling voor de behandeling van klachten. Deze regeling vermeldt in ieder geval:...



Het is aan te bevelen om in de klachtenregeling bij de definities van 'Pesten' en 'Discriminatie' ook op te nemen 'op grond van seksuele geaardheid/gender/.....'.

Kijk op [www.ppsi.nl](http://www.ppsi.nl) voor informatie over/voor contact- en vertrouwenspersonen en de Modelklachtenregeling.



### **Is het instellen van een klachtencommissie verplicht?**

**Ja.**

Wijziging van een aantal onderwijswetten in verband met de invoering van het schoolplan, de Schoolgids en het klachtrecht/Wet op Kwaliteitszorg (1998)

Artikel 11 b - Klachtenregeling

2. Het bevoegd gezag treft een regeling voor de behandeling van klachten. Deze regeling vermeldt in ieder geval:

a. de instelling van een klachtencommissie, die klachten behandelt.



Dit geldt voor de scholen in het basisonderwijs en het voortgezet onderwijs. Het *Klachtrecht* is een onderdeel uit de *Wet op de Kwaliteitszorg* en verplicht scholen om een onafhankelijke klachtvoorziening te treffen, waar klachten over maatregelen, nalatigheid en gedrag onderzocht kunnen worden. Het instellen van een klachtencommissie is met deze wet verplicht. Scholen kunnen zich ook aansluiten bij een van de landelijke of regionale klachtencommissie. De landelijke klachtencommissies beschikken over een pool van leden met specifieke expertise. In geval van een klacht over hltb-intimidatie/-discriminatie, wordt de behandelende commissie klachtconform samengesteld. Een overzicht van deze klachtencommissies vindt u op de website van Gay&School ([www.gayandschool.nl](http://www.gayandschool.nl)) onder *Links*.

?

### Zijn scholen verplicht verantwoording af te leggen over hun hltb-beleid?

Ja.

De komst van de *Wet op de Kwaliteitszorg* verplicht scholen voor basis- en voortgezet onderwijs om verantwoording af te leggen over hun onderwijsbeleid in de schoolgids en het schoolplan.

Bij een inspectiebezoek vraagt de inspecteur, onder andere, naar schoolbeleid gericht op hltb-leerlingen en -personeel. Hltb-beleid op een school betekent dat de schoolleiding het onderwerp homodiscriminatie en specifieke aspecten die spelen bij hltb-leerlingen en –personeel, benoemt in haar algemeen beleid rond omgangsvormen, educatie en zorg.

Enkele vragen:

- *In hoeverre heeft de schoolleiding zicht op de problematiek?*
- *Hebben zij doelen gesteld om de situatie te verbeteren?*
- *Doen zij aan (homo)educatie?*
- *Heeft de school aandacht voor goede omgangsvormen (rond homoseksualiteit)?*
- *Doen zij aan homospecifieke leerlingenzorg?*

Kijk op [www.schoolveiligheid.nl](http://www.schoolveiligheid.nl) voor voorbeelden van schoolveiligheidsplannen

?

### Is het mogelijk om onvoldoende optreden vanuit de school in geval van hltb-onveiligheid aan te kaarten?

Ja.

Bij de *Onderwijsinspectie* zijn vertrouwensinspecteurs werkzaam voor: onderwijsdeelnemers/het onderwijspersoneel die/dat het slachtoffer zijn/is van seksueel misbruik, seksuele intimidatie, fysiek geweld, psychisch geweld, **discriminatie** of radicalisering, gepleegd door een ten behoeve van de instelling met taken belast persoon of een onderwijsdeelnemer van de instelling.

De vertrouwensinspecteurs zijn te bereiken tijdens kantooruren via het centrale meldpunt op telefoonnummer: **0900 – 111 3 111** (lokaal tarief) of e-mail: [info@owinsp.nl](mailto:info@owinsp.nl).

Met de *Kwaliteitswet* (1998) is het *Klachtrecht* voor ouders, leerlingen en onderwijspersoneel geïntroduceerd. Scholen moeten voor een objectieve behandeling een klachtencommissie instellen onder leiding van een onafhankelijk voorzitter. Met het klachtrecht in de hand kunnen zij klagen over gedrag, maatregelen en nalatigheid binnen de schoolorganisatie.

Onder 'gedrag' vallen pestrijen en discriminatie van hltb-leerlingen en –personeel.

Onder 'nalatigheid' valt het in gebreke blijven van de school om aandacht te besteden aan homoseksualiteit in lessen, projecten enz.

Naast de gangbare wegen voor de afhandeling van een klacht, kunnen klagers als gevolg van de nieuwe *Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen* hun klacht ook voorleggen aan de *Commissie Gelijke Behandeling* (CGB). Helaas heeft een proefproces uit 2005 van een docent tegen zijn school, geleid tot de uitspraak dat een school niet verplicht is om specifiek hltb-veiligheidsbeleid te voeren. Kijk op [www.gayandschool.nl](http://www.gayandschool.nl) proefproces Commissie Gelijke Behandeling



?

## Heeft de gewijzigde Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen ook betrekking op klachten in het onderwijs?

**Ja.**

Bij klachten over intimidatie op de werkvloer, staan volgens de Wet Gelijke Behandeling de klager en werkgever tegenover elkaar. Een personeelslid/leerling dat/die geïntimideerd is/wordt, kan de werkgever (= het schoolbestuur) daarvoor aansprakelijk stellen.

Op basis van deze wet kan de rechter besluiten tot verschuiving van de bewijslast. In plaats van dat de klager moet bewijzen dat de intimidatie heeft plaatsgevonden, moet de werkgever – dus het schoolbestuur – bewijzen dat de werkgever aantoonbaar beleid voert om hltb-intimidatie te voorkomen.

?

## Moeten scholen aangifte doen bij een zedenmisdrijf in de schoolsituatie?

**Ja!**

Homoseksuele personeelsleden zijn niet alleen slachtoffer van intimidatie en discriminatie, soms zijn zij ook dader. De afhankelijkheidsrelatie tussen een leerling en een personeelslid maakt seksueel contact ontoelaatbaar.

Daarom kent het onderwijs de *Wet op seksueel misbruik en seksuele intimidatie* (1999)

Wet bestrijding van seksueel geweld en seksuele intimidatie in het onderwijs/Meld- en aangifteplicht (1999)

Artikel 4: Verplichting tot overleg en aangifte inzake zedenmisdrijven

1. Indien het bevoegd gezag op enigerlei wijze bekend is geworden dat een ten behoeve van zijn instelling met taken belast persoon, zich mogelijk schuldig maakt of heeft gemaakt aan een misdrijf tegen de zeden als bedoeld in titel XIV van het Wetboek van Strafrecht jegens een minderjarige leerling van de school, treedt het bevoegd gezag onverwijld in overleg met de vertrouwensinspecteur.
2. Indien uit het overleg bedoeld in het eerste lid, moet worden geconcludeerd dat er sprake is van een redelijk vermoeden dat de desbetreffende persoon zich schuldig heeft gemaakt aan een misdrijf als bedoeld in het eerste lid jegens een minderjarige leerlingen van de school, doet het bevoegd gezag onverwijld aangifte van een opsporingsambtenaar als bedoeld in artikel 141 van het Wetboek van Strafvordering, en stelt het bevoegd gezag de vertrouwensinspecteur daarvan onverwijld in kennis.

## Curriculum

De onderwijsinhoud moet de werkelijkheid reflecteren en respect voor diversiteit bevorderen. Scholen dienen leerlingen in de gelegenheid te stellen om kennis te nemen van de verschillende etnisch-culturele, sociale en religieuze waarden en normen in Nederland. Daarin zit begrepen het aandacht besteden aan homoseksuele relaties, aan het begrip homoseksualiteit en aan de diverse meningen daarover. De aangeboden onderwijsinhoud moet in ieder geval een respectvolle houding bevorderen.

Kijk op [www.gayandschool.nl](http://www.gayandschool.nl) voor lesmateriaal po en vo.

## Klimaat

In een school waar álle leerlingen en personeelsleden zich veilig voelen, zijn leerprestaties beter en is het plezierig(er) werken. De bovengenoemde wettelijke verplichtingen kunnen een externe stimulans vormen voor scholen om een veilig klimaat te creëren. Maar veel belangrijker is de intrinsieke motivatie dat veiligheidsbeleid positief bijdraagt aan de sfeer op school.