

# Handreiking

# Aanpak bedreiging en intimidatie

# van wetenschappers







Handreiking

**Aanpak bedreiging  
en intimidatie**

**van wetenschappers**





# Voorwoord

Wetenschappers krijgen naar aanleiding van media- en andere publieke optredens steeds meer te maken met bedreiging, intimidatie en haatreacties. In gezamenlijkheid nemen de universiteiten nu een aantal landelijke maatregelen die zowel medewerker als universiteit moeten gaan ondersteunen. Deze handreiking 'Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers' bevat maatregelen om medewerkers die te maken krijgen met bedreiging zo goed mogelijk te helpen.

Wij als rectoren van de universiteiten stimuleren onze wetenschappers om hun kennis en inzichten ten dienste van de samenleving in te zetten. Maar wanneer dat leidt tot intimideren en bedreiging dan vatten wij dat op als een regelrechte aanval op de academische vrijheid én de vrijheid van meningsuiting. Wij staan vierkant achter onze wetenschappers. Als er sprake is van bedreiging zullen we aangifte doen. We willen onze wetenschappers beschermen en steunen en een beweging inzetten waardoor bedreigingen vanuit de samenleving aan de kaak worden gesteld.

Deze handreiking bevat aanbevelingen voor zowel onze organisaties, medewerkers als leidinggevendenden. Daarnaast voeren wij de volgende maatregelen als universiteiten collectief in:

- De universiteiten stellen een collectieve norm voor het standaard melden van incidenten en in welke gevallen aangifte gedaan wordt. Daarmee geven we aan dat bedreiging en intimidatie van universitair medewerkers altijd onacceptabel is.
- Alle universiteiten zetten in op bredere steunmaatregelen, zowel preventief als reactief. Zo zorgen ze ervoor dat medewerkers alle steun krijgen die nodig is. Dit gebeurt bijvoorbeeld met trainingen in online weerbaarheid en het aanbieden van psychosociale hulp.
- De universiteiten richten een gezamenlijk platform op: WetenschapVeilig. Dit wordt opgezet als onafhankelijke stichting naar het model van PersVeilig om de informatieverzameling, informatievoorziening, maatregelen en interactie met bijvoorbeeld justitie en politie landelijk te verbeteren.

We danken iedereen die heeft meegewerkt aan het tot stand komen van deze handreiking, in het bijzonder degenen die hun eigen ervaringen met intimidatie, bedreigingen en haatreacties gedeeld hebben.

De (vice) Rectoren Magnifici,

**Prof.dr.ir. Frank Baaijens** (TUE)  
**Prof.dr. Theo Bastiaens** (OU)  
**Prof.dr.ir. Hester Bijl** (UL)  
**Prof.dr. Annelien Bredenoord** (EUR)  
**Prof.dr. Han van Krieken** (RU)  
**Prof. dr. Henk Kummeling** (UU)  
**Prof.dr. Rianne Letschert** (MU)

**Prof.dr.ir. Karen Maex** (UvA)  
**Prof.dr.ir. Arthur Mol** (WUR)  
**Prof.dr. Rob Mudde** (TUD)  
**Prof.dr. Mirjam van Praag** (VU)  
**Prof.dr.ir. Jantine Schuit** (TIU)  
**Prof.dr.ir. Tom Veldkamp** (UT)  
**Prof.dr. Cisca Wijmenga** (RUG)



# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>7</b>
1.1	Hoe vaak komen (online) bedreiging en intimidatie voor .....	9
1.2	Voor wie .....	9
1.3	Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting .....	10
1.4	Totstandkoming .....	10
1.5	Leeswijzer .....	11
<b>2</b>	<b>Beleid universiteiten</b> .....	<b>13</b>
2.1	Aandacht .....	14
2.2	Verantwoordelijk en proactief .....	14
2.3	Duidelijke, toegankelijke en vindbare informatie voor medewerkers .....	15
2.4	Meld- en adviespunt en expertteam sociale veiligheid .....	15
2.5	Collectieve norm melden en aangifte .....	16
2.6	Communicatie .....	17
2.7	Interne intimidatie en bedreigingen .....	17
<b>3</b>	<b>Aanpak voor, tijdens en na (online) bedreigingen en intimidatie</b> .....	<b>19</b>
3.1	Bewustwording en preventie .....	20
3.1.1	Instelling .....	20
3.1.2	Medewerker .....	21
3.2	Reageren op een bedreigend incident .....	21
3.2.1	Instelling .....	21
3.2.2	Medewerker .....	22
3.3	Na een incident .....	22
3.3.1	Instelling .....	22
3.3.2	Medewerker .....	23
	<b>Bijlagen</b> .....	<b>24</b>
	Bijlage 1 Actiepunten instellingen .....	25
	Bijlage 2 Actiepunten medewerkers .....	26



# 1 Inleiding



# 1 Inleiding

Wetenschappers worden door de universiteiten gestimuleerd om naar buiten te treden met hun onderzoek en wetenschappelijke visie, maar krijgen naar aanleiding van mediaoptredens in de media te maken met allerlei vormen van (online) bedreiging, intimidatie en haatreacties. Dat zorgt voor onveiligheid en kan leiden tot angst om nog deel te nemen aan het publieke debat. Dat botst met het waarborgen van de academische vrijheid en de vrijheid van meningsuiting van wetenschappers. Ook andere medewerkers en bestuurders van universiteiten krijgen geregeld te maken met intimidatie en bedreigingen, omwille van hun functie of hun bijdrage aan het publieke debat.

De Nederlandse universiteiten staan voor een veilige omgeving voor hun studenten, medewerkers en bezoekers. Collegialiteit, integriteit, gelijkwaardigheid, respect, openheid en aandacht voor de ander hebben de Nederlandse universiteiten hoog in het vaandel. Elke vorm van ongewenst gedrag, zoals seksuele of andere vormen van intimidatie, agressie, pesten of discriminatie, is voor de Nederlandse universiteiten onaanvaardbaar. Op alle bestuurlijke niveaus, van het college van bestuur tot aan de werkvloer van onderwijs en onderzoek, wordt die boodschap uitgedragen. Universiteiten zien het als belangrijke opdracht om bij (vermeend) ongewenst gedrag zo adequaat en gepast mogelijk te handelen. Ook uit de rechtspraak blijkt dat publicaties of mediaoptredens over onderwerpen van publiek belang een zware bescherming verdienen. Reden temeer om te zorgen dat wetenschappers en andere medewerkers die bedreigende reacties krijgen zich gesteund weten door hun instelling. Daardoor is er vanuit de Nederlandse universiteiten behoefte aan een duidelijk handelingsperspectief. Dat bieden we door middel van deze op good practices gebaseerde aanpak omtrent bedreiging en intimidatie van universitair personeel.

In deze handreiking 'Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers' komt aan bod op welke manier instellingen hun medewerkers kunnen voorbereiden op bedreigende reacties na mediaoptredens of vanuit het publieke debat en wat instellingen tijdens en na incidenten kunnen doen om medewerkers te steunen. Handelingsperspectief wordt geboden op basis van de aanpak van universiteiten en andere instellingen (zoals het journalistieke initiatief PersVeilig), evenals aanbevelingen van mensen die zelf te maken hebben (gehad) met bedreigingen.





## 1.1 Hoe vaak komen (online) bedreiging en intimidatie voor

Elke universiteit in Nederland kent medewerkers die bedreigingen ontvingen na mediaoptredens of omwille van hun functie of vakgebied. De instellingen geven allen aan dat (online)bedreiging, intimidatie en haatreacties richting hun medewerkers zeer geregeld voorkomen en dat dit zorgwekkend is. Bij een rondgang langs de universiteiten varieerden de voorbeelden van wetenschappers die (soms jarenlang) permanent beveiligd moeten worden wegens concrete dreiging, tot diversity officers die met haatberichten te maken krijgen bij de aankondiging van hun functie, tot medewerkers die elke keer als hun naam valt op Twitter honderden intimiderende berichten kunnen verwachten. Hoe vaak bedreiging en intimidatie van wetenschappers en andere universitair medewerkers voorkomen is niet bekend.

De bedreigingen die zélf het nieuws halen, zoals bedreigingen van Covid-19-wetenschappers of de stickeracties van Vizier op Links, vormen slechts het topje van de ijsberg. Tijdens het tot stand komen van deze handreiking werd vaak aangegeven dat bedreigingen met name via social media toenemen de laatste jaren, veelvuldiger en ernstiger worden. Binnen de instellingen of centraal worden echter geen structurele cijfers bijgehouden van hoe vaak bedreiging of intimidatie voorkomt en van welke aard of ernst die zijn. Daardoor is de precieze omvang van het probleem niet inzichtelijk. Ook politiecijfers over aangifte van bedreiging van wetenschappers zijn niet bekend, maar geschat wordt dat enkele tientallen keren per jaar aangifte van bedreiging gedaan wordt door universitair medewerkers.


Een indicatie geeft een recente enquête onder Nederlandse wetenschappers en ander universitair personeel van ScienceGuide<sup>1</sup>. Hieruit blijkt dat 43 procent van de 372 deelnemende wetenschappers na een publiek optreden in de afgelopen vijf jaar bedreigd, uitgescholden of op een andere manier geïntimideerd werd. Daarvan geeft 86% aan dat ze voorzichter zijn geworden in hun publieke uitspraken. Ook is er in 2021 namens PersVeilig onderzoek<sup>2</sup> naar agressie en bedreiging onder Nederlandse journalisten uitgevoerd, waaruit blijkt dat 81% van de 689 deelnemende journalisten te maken had met bedreiging. Omdat tussen journalisten en wetenschappers in de media grote parallellen bestaan, geeft ook dit een indicatie dat bedreiging naar aanleiding van mediaoptredens veel voorkomt. Meer dan de helft van de ondervraagde journalisten ziet een toename van bedreigende incidenten in de laatste 5 jaar.

## 1.2 Voor wie

De directe aanleiding voor deze handreiking vormen de wetenschappers die bedreigd of geïntimideerd worden na mediaoptredens. Via social media volgen niet zelden honderden kwaadaardige, intimiderende of ronduit bedreigende berichten als wetenschappers op televisie over hun vakgebied vertellen. Wetenschappers zijn vanuit de universiteiten het meest in beeld in het publieke debat. Toch blijkt steeds weer dat ook mensen die niet grootschalig zichtbaar zijn in de media hiermee te maken krijgen. Geregeld vinden incidenten plaats waarbij zowel wetenschappelijk als ander (ondersteunend en beheers) personeel en bestuurders doelwit worden van bedreigingen, intimidatie en grensoverschrijdend gedrag vanwege wie zij zijn of wat

<sup>1</sup> Enquête uitgevoerd door ScienceGuide (2021): <https://www.scienceguide.nl/2021/07/wetenschappers-zwichten-voor-intimidatie/>

<sup>2</sup> Onderzoek uitgevoerd door I&O Research in opdracht van PersVeilig (2021): <https://www.persveilig.nl/wp-content/uploads/2021/06/Agressie-en-bedreiging-richting-journalisten2021.pdf>



zij doen. Een blog, interview, twitterbericht of zelfs alleen een functietitel kunnen al aanleiding vormen. Daardoor bestaat een bredere behoefte om zowel intern als extern om te kunnen gaan met onveiligheid op sociale media.

Deze handreiking is dan ook bedoeld voor alle universitaire medewerkers en voor hun leidinggevend en bestuurders die met (online) onveiligheid te maken hadden, hebben of kunnen krijgen.

### **1.3 Academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting**

De universiteiten staan pal voor academische vrijheid en de zorgplicht die zij hebben voor hun medewerkers wanneer zij zich in het publieke debat mengen. Niet alle publieke uitingen van universitair medewerkers vallen automatisch onder academische vrijheid, maar slechts dan wanneer ze functiegerelateerd zijn. De relatie met de functie van wetenschapper maakt ook het onderscheid tussen academische vrijheid en vrijheid van meningsuiting duidelijk. Voor wetenschappers valt hun vrijheid van meningsuiting onder academische vrijheid zolang hun uitingen aan hun functie gerelateerd zijn. Dit betekent overigens niet dat alleen wetenschappelijk bewezen meningen onder de academische vrijheid vallen. Wetenschappelijke oordelen die in de hoedanigheid van wetenschapper (dus niet op persoonlijke titel) in het publieke debat worden uitgesproken vallen ook onder de academische vrijheid. Wanneer wetenschappers hun mening geven over zaken die buiten hun vakgebied liggen, schrijven of spreken zij niet als wetenschapper. Zij maken dan geen gebruik van hun academische vrijheid als wetenschapper, maar van hun vrijheid van meningsuiting als burger. Wetenschappers hebben zelf de verantwoordelijkheid om hun meningen als wetenschapper en als burger uit elkaar te houden en de aard van hun inbreng in het publieke debat zorgvuldig te duiden<sup>3</sup>.

### **1.4 Totstandkoming**

Verschillende informatiebronnen staan aan de basis van deze handreiking 'Aanpak bedreiging en intimidatie van wetenschappers'. Er zijn gesprekken gevoerd met onder andere integraal veiligheidskundigen, communicatiedeskundigen, HR-specialisten, vertrouwenspersonen, diversiteitsdeskundigen, bestuurders en verschillende bedreigde of geïntimideerde medewerkers van de Nederlandse universiteiten.

Bovendien zijn andere organisaties die te maken hebben met medewerkers die (online) bedreigd worden geraadpleegd. Zo zijn onder andere de politie, het OM, het vanuit de journalistiek geïnitieerde initiatief PersVeilig, RIVM, KNAW, KNVB, NSCR en de ministeries van OC&W, EZK en J&V geraadpleegd. Van die organisaties en instellingen werd tevens beschikbare documentatie zoals veiligheidsprotocollen en beleidsstukken over sociale veiligheid geraadpleegd.

---

<sup>3</sup> <https://www.knaw.nl/nl/actueel/publicaties/academische-vrijheid-in-nederland>



#### **1.4 Leeswijzer**

In hoofdstuk 2 worden good practices en aandachtspunten besproken in het beleid van de universiteiten. Overwegingen die daarbij een rol spelen worden weergegeven. In hoofdstuk 3 wordt een handelingsperspectief geschetst voor de aanpak en ter preventie van bedreigingen en (online) intimidatie, en wordt weergegeven waaraan gedacht moet worden in reactie op en in de nasleep van incidenten. Steeds wordt onderscheid gemaakt tussen waar de instelling rekening mee moet houden en waar de medewerker invloed op heeft. In de bijlages zijn puntsgewijze actiepunten voor de instellingen en voor de medewerkers opgenomen.

Termen als ‘de wetenschapper’, ‘de medewerker’ en ‘de werknemer’ worden door elkaar gebruikt, evenals ‘de instelling’, ‘de universiteit’ en ‘de werkgever’. Dit omwille van de verschillende functies die medewerkers van universiteiten kunnen uitoefenen en omdat wetenschappers verbonden kunnen zijn aan meerdere instellingen.





**2**

## Beleid universiteiten



## 2 Beleid universiteiten

Iedere universiteit kent voorbeelden van bedreigingen, intimidaties en haatreacties naar medewerkers, zowel online als fysiek, en zowel intern als extern. In dit hoofdstuk worden good practices en organisatorische aandachtspunten weergegeven. Daarbij baseren we ons op een inventarisatie van de geldende sociale veiligheidsmaatregelen en op gesprekken met relevante universiteitsmedewerkers. Binnen de instellingen wordt gewerkt met eigen veiligheidsbeleid, waar omgaan met bedreigingen naar aanleiding van of via (social) mediagebruik niet altijd expliciet vermeld wordt. We bespreken aanpakken die gehanteerd worden binnen diverse instellingen, die wellicht bruikbaar kunnen zijn voor andere instellingen.

### 2.1 Aandacht

Het klinkt zo voor de hand liggend en komt zelden expliciet voor in bijvoorbeeld beleidsrichtlijnen, maar: de effectiviteit van alle good practices en richtlijnen staat of valt met de aandacht die eraan besteed wordt. Aandacht voor wat er gebeurt of gebeuren kan wanneer een wetenschapper deelneemt aan het publieke debat, aandacht voor de medewerker en diens ervaringen en aandacht voor de nasleep. Aandacht of juist het gebrek daaraan is het meest genoemde thema in de inventarisatie van ervaringen binnen de instellingen met het omgaan met bedreigingen. Aandacht is dé beslissende factor voor de medewerker in de ervaren steun bij bedreigingen en intimidaties. Dat heeft zowel betrekking op de melding en de omgang met de melding als op de nazorg en opvolging na een incident. In eerste instantie is het vaak de directe leidinggevende die ingeseind wordt na een incident.

### 2.2 Verantwoordelijk en proactief

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving van hun werknemers. Een proactieve houding vanuit de organisatie, waarbij signalen van onveiligheid opgevangen worden en medewerkers steun en begeleiding krijgen is dan ook van groot belang. We zien dat bedreigende incidenten of (online) haatreacties langdurige impact kunnen hebben op het welzijn van medewerkers.

De directe leidinggevende van een bedreigde medewerker is vaak het eerste aanspreekpunt na een incident. Het is daarom belangrijk om leidinggevend en over hun rol en taak te informeren en bij te scholen. Inhoudelijke kennis is belangrijk – leidinggevend en bestuurders moeten weten wanneer iets grensoverschrijdend is en wanneer niet; bij bijvoorbeeld racisme en seksisme is dit niet altijd voor iedereen duidelijk. Cruciaal is, zoals hiervoor genoemd, dat



leidinggevend aandacht hebben voor de impact van intimiderende of bedreigende incidenten en de positie waarin hun medewerkers zich bevinden. Daarbij moet ook extra aandacht zijn voor medewerkers die extra kwetsbaar zijn. Denk hierbij aan bijvoorbeeld jonge medewerkers, “early career researchers”, vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, lhbtqi+oriëntatie of een lichamelijke beperking, vaak zijn bedreigingen of intimidatie specifiek gericht. Nazorg, met name bij traumatische ervaringen, is eveneens een belangrijk aandachtspunt: wat kan geboden worden aan coaching en begeleiding? Hierbij is van belang dat het initiatief niet uitsluitend bij de medewerker ligt. Het helpt wanneer er sprake is van een duidelijke rolverdeling en verantwoordelijkheid om incidenten en onveilige situaties proactief te melden en aan te pakken. Meldingen van bedreigende incidenten kunnen op allerlei manieren binnenkomen: bij de leidinggevende, de communicatieafdeling, of bij Veiligheidszaken. Het is daarom belangrijk dat allen op de hoogte zijn over het te volgen protocol en de procedure.

### **2.3 Duidelijke, toegankelijke en vindbare informatie voor medewerkers**

Wanneer medewerkers intimidatie of bedreiging ervaren, moeten zij informatie kunnen vinden over wat ze kunnen doen en moeten ze het incident kunnen melden. Een landelijk meld- en adviespunt is in oprichting, en ook bij de eigen instelling kunnen incidenten altijd gemeld worden. De zichtbaarheid en de vindbaarheid van informatie en een meldpunt zijn cruciaal voor de goede werking, welke vorm ook gekozen wordt. Kortom: zorg dat de bekendheid van een meldpunt veiligheid zo groot mogelijk is onder de medewerkers. Dit kan bevorderd worden door onder andere awarenesscampagnes, met behulp van posters op de campus, informatieve e-mails of nieuwsbrieven, maar ook door aandacht aan de aanwezigheid en het doel van het meldpunt te besteden tijdens het inwerken van nieuwe medewerkers of in media- of andere trainingen.

Sommige universiteiten werken bijvoorbeeld met een matrix voor medewerkers, zodat ze in een overzicht kunnen opzoeken waar ze terecht kunnen bij welke problemen. Ook wordt wel gewerkt met een interactieve wegwijzer waar de medewerker op kan zoeken waar bij de situatie passende hulp te vinden is. Zorg dat de zichtbaarheid en de vindbaarheid van dergelijke instrumenten zo groot mogelijk zijn. Benoem in de medewerkersinformatie bedreigingen via sociale media en bedreigingen naar aanleiding van mediaoptredens expliciet bij de aanleidingen om hulp te vragen.

### **2.4 Meld- en adviespunt en expertteam sociale veiligheid**

Door de universiteiten gezamenlijk wordt meld- en adviespunt WetenschapVeilig opgericht. Daarnaast is belangrijk dat universiteiten hun eigen proces goed ingericht hebben. Een good practice die al door een aantal universiteiten gehanteerd wordt is het instellen van een meldpunt of een meld- en adviespunt sociale veiligheid, waarbij de meldingen terecht komen bij een kernteam of een expertteam sociale veiligheid. Belangrijk is dat het expertteam uit verschillende disciplines bestaat, zodat alle expertise bij incidenten aanwezig is en er snel geschakeld kan worden. Een expertteam bestaat uit medewerkers die expertise hebben in hun



eigen domein én affiniteit hebben met sociale veiligheid. Te denken valt aan een (studenten) psycholoog, ombudsfunctionaris, diversity officer, jurist, HR manager, vertrouwenspersoon, international office, (online) communicatiespecialist en de regiehouder sociale veiligheid. Het expertteam kan gevraagd worden mee te denken bij het oplossen van een incident. Hierdoor ontstaat een integrale benadering en een uitgebreid netwerk, waardoor er voorkomen wordt dat melders van het ene loket naar het andere gestuurd worden. Eén aanspreekpunt hebben om de bedreigende gebeurtenissen mee te bespreken (in tegenstelling tot steeds weer opnieuw het verhaal te moeten doen tegenover mensen met verschillende functies of expertises) wordt door medewerkers die met bedreigingen te maken hebben (gehad) als zeer belangrijk benoemd. Dat is gemakkelijker te realiseren binnen een kernteam. Wanneer het landelijk meld- en adviespunt WetenschapVeilig is opgericht, kan dit kernteam ook daarvoor als aanspreekpunt gelden.

Hierbij wordt aangetekend dat het bij elke procedure belangrijk is om af te wegen en inzichtelijk te maken voor wie deze bestemd is en voor welke situatie. Sommige instellingen hebben een protocol waarin terug te vinden is in welke situaties contact kan worden opgenomen met een meldpunt. Staat het bijvoorbeeld open voor alle vormen van bedreiging, intern en extern, of alleen voor het melden van bedreiging naar aanleiding van (social) mediaoptredens of publicaties? Kunnen studenten die bedreigende reacties krijgen naar aanleiding van hun werk hier ook terecht? Kunnen leidinggevenden of collega's melding maken van een incident namens een andere medewerker? Binnen welke termijn kunnen melders een reactie verwachten, is het meldpunt 24/7 bereikbaar? Daarover moet binnen elke instelling helderheid zijn.

## 2.5 Collectieve norm melden en aangifte

De universiteiten stellen een collectieve norm voor het standaard melden van incidenten en in welke gevallen aangifte gedaan wordt. Dan ligt de afweging van wel/niet melden en wel/geen aangifte minder specifiek bij de direct betrokkenen. Bovendien biedt dat meer zicht op de aard en omvang van incidenten. Standaard melden van incidenten bij de instelling maakt ook de afweging van wel of geen aangifte doen meer inzichtelijk. Daarom wordt standaard aangifte gedaan bij bedreiging, fysiek of seksueel geweld, stalking en inbraak of diefstal. De volgende overwegingen spelen hierbij een rol:

- Door als standaard te stellen dat incidenten bij de instelling gemeld worden, ontstaat meer zicht op de aard en omvang van bedreigingen.
- Wetenschappers voelen zich gesteund wanneer uitgedragen wordt dat bedreigingen niet 'part of the job' zijn, maar altijd meldenswaardig.
- Wanneer incidenten standaard gemeld worden, hoeven wetenschappers in een kwetsbare positie niet zelf af te wegen of melden zin heeft.
- Wanneer collectief aangegeven wordt in welke gevallen aangifte wordt gedaan, kan de werkgever zich daar beter op instellen en een beschermende rol aannemen ten aanzien van de wetenschapper door bijvoorbeeld in diens plaats aangifte te doen.
- Door aan te geven in welke gevallen standaard aangifte gedaan wordt, is communicatie richting OM en politie eenduidiger.





## 2.6 Communicatie

Bij het inventariseren van good practices kwam geregeld de rol van communicatieafdelingen aan bod. Als bekend is dat een onderwerp waarover een wetenschapper zich uit in de media tegenreacties uit zal lokken, wordt het vaak als helpend ervaren als ze dit vooraf met medewerkers van de communicatieafdeling kunnen bespreken. Zij kunnen helpen met risico's inschatten en eventuele preventieve maatregelen nemen. Wanneer zij voorafgaand aan media-optredens al contact hebben met de wetenschapper, wordt dit ervaren als steun en maakt dat het bepalen van een (publieke) reactie op dreigingen ook vanzelfsprekender. Ook hiervoor geldt: de effectiviteit valt of staat met de bekendheid bij onderzoekers van de rol die communicatie kan spelen.

Communicatieprofessionals binnen de instellingen geven aan vaak een rol te kunnen spelen bij de nasleep van dreigende of intimiderende incidenten als het bijvoorbeeld om socialmediamonitoring gaat. Sommige universiteiten hebben socialmediateams die onder andere reacties op wetenschappers bijhouden. Op die manier kunnen ze een signalerende functie vervullen en zorgwekkende signalen doorzetten naar veiligheidszaken. Dat kan een bedreigde medewerker als grote steun ervaren. Communicatieafdelingen geven aan effectiever te kunnen reageren wanneer ze een actielijst hebben in geval van (online)bedreigingen en haatreacties. Communicatiemedewerkers met ervaring in het wegeven van intimiderende of bedreigende reacties kunnen daarbij van toegevoegde waarde zijn. Bovendien kunnen communicatieafdelingen vanuit hun deskundigheid adviseren of en hoe een instelling of bestuur moet reageren op bedreigingen van hun medewerkers in de media. De toonzetting en inhoud van officiële reacties zijn erg belangrijk, niet zelden volgen ook dáár haatreacties op.

## 2.7 Interne intimidatie en bedreigingen

We gaan in deze handreiking uit van externe bedreigingen. Helaas komt intimidatie of bedreiging van universitair personeel - al dan niet via social media - door collega's, studenten of zelfs leidinggevenden binnen hun eigen instelling ook geregeld voor. Dat dit soort interne bedreigingen meestal een groot gevoel van onveiligheid teweeg brengen behoeft geen verdere uitleg. Voor een gezonde organisatie waarin iedereen zijn werk goed kan doen is het belangrijk dat ondubbelzinnig stelling genomen wordt tegen alle vormen van intimidatie en bedreiging. Ook belangrijk is dat duidelijk weergegeven wordt waar medewerkers terecht kunnen wanneer zij zich onveilig voelen door toedoen van collega's, leidinggevenden of andere interne actoren. Hiervoor gelden de richtlijnen en procedures binnen de instelling. Bij concrete bedreigingen is het ook in interne gevallen van belang om melding of aangifte te doen bij de politie, met steun vanuit de instelling. Bij verstoorde werkverhoudingen dient HR op de hoogte te zijn en kan gedacht worden aan bijvoorbeeld coaching, begeleiding, bemiddeling of mediation om te proberen om de onderlinge relaties te herstellen.





### **3** Aanpak voor, tijdens en na (online) bedreigingen en intimidatie



## 3 Aanpak **VOOR, TIJDENS** en **NA** (online) bedreigingen en intimidatie

Verschillende aspecten van goed werkgever- of werknemerschap zijn op verschillende momenten van belang. We komen in dit hoofdstuk tot drie fases (voor, ten tijde van en na bedreigende incidenten), waarbij de instelling en de medewerker rekening moeten houden met wisselende aandachtspunten. De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn tot stand gekomen op basis van gesprekken met wetenschappers en andere medewerkers die te maken hebben (gehad) met bedreigingen, integraal veiligheidskundigen, communicatiedeskundigen, vertrouwenspersonen en diversiteitsdeskundigen binnen de instellingen. Bovendien zijn andere organisaties die te maken hebben met medewerkers die (online) bedreigd worden geraadpleegd, zoals politie, OM, het vanuit de journalistiek geïnitieerde initiatief PersVeilig, RIVM, KNAW, KNVB, NSCR en de ministeries van OCW, EZK en J&V om te inventariseren wat hun best practices zijn. De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn relevant op verschillende niveaus binnen de instellingen.

### VOOR

#### 3.1 Bewustwording en preventie

##### 3.1.1 Instelling

- De instelling is als werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de voor haar werkzame wetenschappers en andere medewerkers. Dat betekent dat werkgevers bij elke vorm van publicaties of mediaoptredens die risico's met zich mee kunnen brengen, zorgen voor voldoende voorbereidingstijd en preventieve maatregelen, zoals effectieve mediatrainingen met aandacht voor de mogelijkheid van bedreigende reacties.
- Zorg ervoor dat de instelling zelf is voorbereid op bedreigingen en een procedure afsprekt waarin taken, verantwoordelijkheden en aanpak verduidelijkt worden. Van belang is dat de aanpak omtrent bedreigde medewerkers verankerd wordt binnen het (sociale)veiligheidsplan van de instelling. Dat geldt voor zowel voorbereiding op als ook concrete procedures naar aanleiding van incidenten en voor nazorg.
- Van een wetenschapper mag verwacht worden dat deze zich bij optreden in de media baseert op wetenschappelijk onderzoek, maar hierbij is niet gezegd dat de bijdrage aan het maatschappelijk debat daartoe beperkt blijft of moet blijven. Mits binnen de grenzen van de academische vrijheid (zie paragraaf 1.3), verdient de wetenschapper bescherming naar aanleiding van alle deelname aan het publieke debat.
- Maak het melden van bedreigingen en intimidaties standaard. Een goede interne incidentenregistratie zorgt voor overzicht.

- Geef de landelijke en interne meldmogelijkheden duidelijk aan. Heb daarbij ook aandacht voor medewerkers in afhankelijke of kwetsbare posities, vooral voor hen kan het een drempel zijn om incidenten te melden. Een intern meldpunt moet functioneel en zichtbaar zijn voor de medewerkers binnen de instelling. Als er gekozen is voor een andere structuur binnen de instelling waarbij veiligheidsincidenten gemeld en opgepakt worden, geldt ook hiervoor: als het maar functioneel, vindbaar en zichtbaar is voor alle medewerkers.
- Besteed in (media)training aandacht aan het goed beveiligen van (socialmedia-) accounts, met bijvoorbeeld tweestapsverificatie.
- Biedt mediatraining aan met aandacht voor (online)veiligheid voor beginnende wetenschappers (zoals promovendi) en andere medewerkers met functies die met media en publiek debat te maken hebben, zoals diversity officers. De instelling besteedt ook aandacht aan deze onderwerpen bij het inwerkproces van nieuwe medewerkers. Daarnaast helpt het om dit ook te benoemen in reguliere trainingen, zoals bijvoorbeeld pitchten, leiderschapstrajecten en persoonlijke ontwikkelingstrajecten.
- Besteed aandacht aan het risico op intimidatie en bedreigingen bij medewerkers die veldwerk of onderzoek op openbare plaatsen uitvoeren.

### 3.1.2 Medewerker

- De medewerker zorgt ervoor op de hoogte te zijn van de geldende preventieve maatregelen en neemt deel aan aangeboden trainingen op het gebied van media en veiligheid.
- De medewerker uit zich in de (social) media vanzelfsprekend binnen de grenzen van de wettelijke vrijheid van meningsuiting, en laat zich dus niet racistisch, seksistisch of dreigend uit.
- De medewerker kent en volgt algemene academische richtlijnen voor de manier waarop medewerkers zich tot elkaar en het publiek dienen te verhouden.

## TIJDENS

### 3.2 Reageren op een bedreigend incident

#### 3.2.1 Instelling

- Het is belangrijk dat alle incidenten gemeld kunnen worden bij de werkgever. De werkgever heeft vervolgens de verantwoordelijkheid om de medewerker te ondersteunen bij de vervolgstappen.
- Als intimiderende of bedreigende uitingen zich voordoen op de sociale media accounts van de werkgever, of anderszins onder de aandacht komen van de werkgever, onderneemt deze op eigen initiatief actie om de medewerker ervan op te hoogte te brengen en de casus aan te pakken. Laat het niet enkel aan de medewerker over om actie te ondernemen.
- In het geval van veiligheidsincidenten staat de werkgever naast de werknemer. Volledige steun is noodzakelijk. Bedreigingen, intimidaties en haatreacties komen

in allerlei vormen voor. De te nemen vervolgstappen zijn dan ook verschillend, maar het begint altijd met het melden hiervan.

- Als er sprake is van een strafbaar feit – zoals bedreiging, geweld of een andere vorm van intimidatie – is het uitgangspunt dat er aangifte gedaan wordt. Een aangifte wordt bij voorkeur gedaan door de werkgever of opdrachtgever. De werkgever doet dan aangifte in plaats van de werknemer, omdat het aangifteproces vaak als belastend wordt ervaren. Na vervelende gebeurtenissen kan dit onderdeel zijn van de zorgplicht van de werkgever. Bovendien wordt dan het adres van de werkgever opgenomen in de aangifte, wat extra bescherming biedt aan de werknemer.
- De instelling zorgt dat werknemers één aanspreekpunt hebben, zodat zij niet steeds opnieuw hun verhaal hoeven te vertellen. Dat maakt dat medewerkers zich meer gehoord voelen.
- Gedacht kan worden aan het uitbrengen van een publiek statement of steunverklaring door de instelling, waarbij dat met name als steunend ervaren wordt wanneer het snel na het incident gebeurt en onverholen benadrukt dat bedreiging naar aanleiding van het uitoefenen van iemands werk/wetenschap volstrekt onaanvaardbaar is. Dat geldt voor alle medewerkers, ook voor hen die minder zichtbaar of bekend zijn.
- Vragen wat de werknemer nodig heeft is noodzakelijk, maar belangrijk is daarnaast om de verschillende opties inzichtelijk te maken. De medewerker zit in een stressvolle en bijzondere situatie, waarbij niet verwacht kan worden dat behoeftes precies overzien of uitgesproken kunnen worden.

### 3.2.2 Medewerker

- De medewerker meldt incidenten bij de werkgever. Melding maken van bedreigende incidenten kan op allerlei manieren: bij een leidinggevende, een meldpunt, de communicatieafdeling, Veiligheidszaken of bij HR bijvoorbeeld.

## 3.3 Na een incident

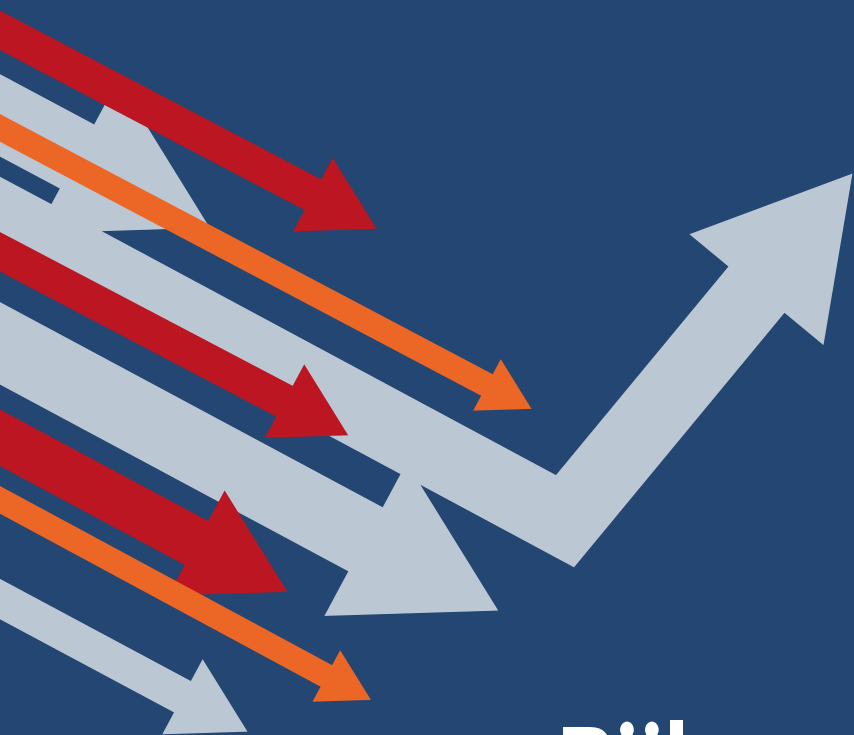
### 3.3.1 Instelling

- Van belang is dat de werkgever naast de werknemer blijft staan, zeker ook op de langere termijn. Volledige steun blijft noodzakelijk, omdat de gebeurtenissen traumatisch kunnen zijn en ook omdat niet zelden de bedreigingen aanhouden en opblazen in geval van nieuwe mediaoptredens. Dit kan inhouden dat professionele begeleiding of advies ingeschakeld moeten worden voor nazorg.
- Alle leidinggevenden binnen een instelling dienen zich te realiseren dat incidenten altijd voor kunnen komen. Sommige incidenten zijn precies dat, incidenten, terwijl andere wetenschappers eenmaal in beeld bij de media tijdens en na elk optreden weer nieuwe bedreigingen of intimidaties kunnen verwachten. Bovendien kunnen ook medewerkers zonder eigen bijdrage in de media doelwit worden of blijven van bedreigingen.

- Geregeld krijgen bedreigde wetenschappers of universitair medewerkers na verloop van tijd het gevoel dat het aan hen ligt, aan hun manier van doen of hun optreden. Geef medewerkers niet het gevoel dat zij zich anders uit zouden moeten laten. Belangrijk is dat de instelling zich onverdeeld achter de medewerker schaaft, ongeacht het onderwerp waar deze mee naar buiten treedt (uiteraard binnen de wettelijke grenzen van de vrijheid van meningsuiting). Vakgebied, extreemrechts, extreemlinks, belangengroepen, politieke stromingen, diversiteit, overheidsbeleid, allemaal onderwerpen waarop de reacties zeer heftig en zeer talrijk kunnen zijn. Belangrijk is dat de instelling zich onverdeeld achter de medewerker schaaft, ongeacht het (uiteraard binnen de wettelijke grenzen van de vrijheid van meningsuiting).
- Indien wetenschappers of andere medewerkers die bedreigd worden aan meerdere instellingen verbonden zijn, onderhoudt de werkgever contact met eventuele andere werkgevers. Dat contact is niet altijd vanzelfsprekend, geregeld blijken universiteiten, universitair medische centra, onderzoeksinstituten en bijvoorbeeld ministeries elkaar moeilijk te kunnen vinden.
- Van belang is ook om samen met de werknemer te bekijken welke invloed de bedreigingen hebben op het uitvoeren van de werkzaamheden. Vaak melden medewerkers die met bedreigingen te maken hebben gehad dat hun concentratie en aandacht langere tijd te lijden heeft onder de situatie. Zeker bij onverwachte, heftige en bedreigende reacties.
- De werkgever dient extra aandacht te hebben voor werknemers in een kwetsbare positie, bijvoorbeeld doordat ze een tijdelijk contract hebben. Het meemaken van incidenten naar aanleiding van bijvoorbeeld deelname aan het publieke debat mag niet van invloed zijn op overwegingen met betrekking tot de aanstelling.
- Bekijk samen op welke manier de medewerker zich gesteund kan voelen om toch deel te blijven nemen aan het publieke debat. Respecteer vanzelfsprekend ook de grenzen van de medewerker. Respecteer ook de ervaring van de medewerker als het gaat om veiligheid; neem zaken als seksisme, racisme, validisme, homofobie serieus en maak deze niet tot onderwerp van discussie.
- Als medewerkers 'wennen' aan intimidatie of dreigingen omdat hun onderwerp veel reacties oproept, en ze wel naar buiten blijven treden, is het van belang dat de werkgever in de gaten houdt (door middel van periodieke checks bijvoorbeeld) wat er mogelijk verandert in de behoefte van de werknemer aan steun of praktische zaken.

### 3.3.2 Medewerker

- De medewerker onderhoudt contact met een contactpersoon binnen de instelling zolang er nog sprake is van bedreigingen of de gevolgen ervan. Dat kan een leidinggevende, HR of vertrouwenspersoon zijn, maar ook iemand van veiligheidszaken of communicatie.



# Bijlagen





# Bijlage 1

## Actiepunten instellingen

Onderstaande actiepunten zijn ontleend aan o.a. PersVeilig en doorgenomen met professionals binnen de instellingen en wetenschappers die te maken hebben gehad met bedreigingen of intimidatie. Deze actiepunten zijn relevant op verschillende organisatieniveaus binnen de instelling. Aandacht op alle niveaus is nodig voor een effectief beleid waardoor medewerkers zich gesteund weten en bedreigingen aangepakt kunnen worden.

### Op organisatieniveau

- ✓ Zorg voor een duidelijke rol- en taakverdeling en procedure in het aanpakken van (online) incidenten, intimidatie en bedreigingen. Veranker dit in het bestaande veiligheidsbeleid en maak deze rol- en taakverdeling en procedure breed bekend.
- ✓ Voer als instelling een zerotolerance-beleid als het gaat om bedreiging en intimidatie van werknemers, geef aan dat dit altijd meldenswaardig is en verwijs naar de meldmogelijkheden.
- ✓ Stel een meldpunt in zodat bedreigingen altijd gemeld kunnen worden. Registreer gemelde incidenten zodat de omvang van het probleem inzichtelijk wordt.
- ✓ Zorg dat leidinggevenden binnen de instelling de urgentie van het probleem erkennen of zorg dat ze daarin getraind worden. Het is belangrijk dat deze op de hoogte zijn van het te volgen protocol en procedure.
- ✓ Neem als instelling intern en naar buiten toe stelling tegen zaken als racisme, seksisme, xenofobie, homofobie en validisme. Zorg voor duidelijke definities en kennis op het gebied van diversiteit en inclusie bij leidinggevenden, veiligheidszaken, communicatieafdeling en bestuur.
- ✓ Zorg ervoor dat medewerkers getraind worden in online weerbaarheid en in het (veilig) gebruik van social media.
- ✓ Zorg ervoor dat medewerkers alle steun kunnen krijgen die nodig is, inclusief psychosociale hulp. Neem (online) dreiging serieus. De gevolgen voor de medewerkers kunnen groot zijn. Intimidatie en bedreiging zijn geen kwestie van 'hoort bij het werk'.
- ✓ Medewerkers met een tijdelijk contract of medewerkers met anderszins sterke afhankelijkheidsrelaties tot de leidinggevende

voelen zich vaak extra kwetsbaar en zijn mogelijk bang de dreiging te melden. Zorg voor een veilige werkomgeving waarin alle medewerkers incidenten durven melden.

### Voor leidinggevenden

- ✓ Begrijp en erken de ernst van de situatie voor de betrokken medewerker.
- ✓ Zorg dat er bij bedreiging aangifte bij de politie gedaan wordt namens de medewerker, betrek hierbij bijvoorbeeld de afdeling veiligheidszaken.
- ✓ Veel mensen die te maken hebben gehad met (online) haat of bedreiging, vragen zich af of zij zelf schuld hebben aan de beledigingen en dreigingen. Verzeker de medewerker dat hij/zij niets fout heeft gedaan.
- ✓ Indien nodig is een publieke steunbetuiging aan de medewerker te overwegen. Zeker als het gaat om ernstige bedreigingen of zeer massale haatreacties.
- ✓ Bied de bedreigde medewerker aan alle reacties te laten verzamelen door bijvoorbeeld de communicatieafdeling.
- ✓ Spreek met de communicatieafdeling af dat medewerkers niet getagd worden in berichten van de instelling als zij dit liever niet hebben.
- ✓ Monitor socialmediareacties en haal dreigende en intimiderende reacties onmiddellijk weg indien mogelijk, en rapporteer berichten of reacties bij het socialmediakanaal. Maak wel eerst screenshots e.d. als eventueel bewijsmateriaal.
- ✓ Bedreigde medewerkers voelen zich vaak eenzaam, bied daarom een sociaal vangnet. Betrek eventueel directe collega's daarbij. Dat kan heel steunend zijn.
- ✓ Zorg voor goede opvolging en nazorg die het gevoel van veiligheid en welzijn van de medewerker kunnen verbeteren.



## Bijlage 2 Actiepunten medewerkers

Onderstaande actiepunten zijn ontleend aan o.a. PersVeilig en doorgenomen met politie, professionals binnen de instellingen en medewerkers die te maken hebben gehad met bedreigingen of intimidatie.

- ✓ Ga vooraf na welke informatie over jou op internet te vinden is, en wat je (niet) wil dat er te vinden is.
- ✓ Scherm je socialmedia-accounts goed af, gebruik het liefst tweestapsverificatie en een passwordmanager.
- ✓ Zorg dat werkgerelateerde en privé-accounts zo min mogelijk aan elkaar gelinkt zijn.
- ✓ Vraag eventueel hulp bij de communicatieafdeling als je hulp en advies bij (social)mediazaken nodig hebt. Op bijvoorbeeld <https://onlineharassmentfieldmanual.pen.org/> en <https://digitalfirstaid.org/en/topics/harassed-online/> zijn veel tips te vinden.
- ✓ Meld (online) bedreiging, intimidatie en haat bij je werkgever: via een meldpunt, je leidinggevende, communicatieafdeling of veiligheidszaken. Bedreigingen ontvangen hoort niet bij je werk, en wellicht zijn er stappen tegen te ondernemen. Het helpt als er iemand meedenkt.
- ✓ Het uitvoeren van veldwerk of onderzoek op openbare plaatsen kan soms ook bedreigende reacties oproepen. Maak daar melding van en vraag je leidinggevende/universiteit om mee te denken over hoe je veilig kunt werken.
- ✓ Laat de instelling namens jou aangifte doen bij concrete bedreigingen, of doe zelf aangifte als je dat liever hebt.
- ✓ Bewaar alle bedreigende of intimiderende berichten. Maak screenshots. Als bepaalde uitingen niet strafbaar zijn, kan een opeenstapeling van berichten van bepaalde personen wel leiden tot strafvervolging op basis van stalking/belaging.
- ✓ Het verzamelen van al het materiaal kan na een traumatische ervaring extra confronterend zijn. Vraag anderen dat te doen (via de communicatieafdeling, leidinggevende, collega's of vrienden) als je het zelf niet wil of aankunt.
- ✓ Blokkeer mensen die haatdragende of intimiderende berichten sturen en indien mogelijk, meld ze bij het betreffende socialmediaplatform.
- ✓ Vraag je je af hoe serieus je online bedreigende of intimiderende reacties moet nemen? Online zijn tools te vinden die kunnen helpen bij die inschatting, zoals [www.troll-busters.com](http://www.troll-busters.com) of [www.degoedezaak.nl](http://www.degoedezaak.nl).
- ✓ Let goed op je mentale gesteldheid. Intimidatie, haatreacties of bedreiging kunnen grote gevolgen hebben. Wees je daarvan bewust en zoek hulp als het je wordt aangeboden of als je merkt dat je hulp nodig hebt.



