

Beleid Ongewenste Omgangsvormen

Stichting Monton

Versie 0.2 December 2019

	CvB	Directieoverleg	GMR	RvT
Versie	0.2			0.2
Vergaderdatum	10-12-2019	12/2/2020	28-1-2020	18-12-2019
Besluitvorming *)	VS +		GK	GK

* I = informeren / MV = meningsvormend / A = advies / GK = goedkeuren / VS = vaststellen

Inhoudsopgave

1. Beleid Ongewenste Omgangsvormen	3
Geheimhouding	3
Definities	3
2. Preventie	3
3. Melding	4
4. Klachtenregeling	5
5. Consequenties	5

1. Beleid Ongewenste Omgangsvormen

Bij Stichting Monton moet iedere medewerker, leerling en ouder/verzorger in een gezonde en veilige omgeving kunnen werken, leren en samenwerken. Stichting Monton streeft naar een gezonde en veilige werk- en leeromgeving. Van iedere medewerker, leerling en ouder/verzorger wordt verwacht dat zij zich gedragen volgens algemeen aanvaarde fatsoensnormen. Gedrag en taalgebruik dat als ongewenst of intimiderend wordt ervaren is niet toegestaan. Ongewenste omgangsvormen kunnen immers gevolgen hebben voor betrokkenen, de sfeer, de leer- en arbeidsprestaties, gezondheid, etcetera.

Geheimhouding

Een ieder die betrokken is bij de uitvoering van dit beleid en daarbij de beschikking heeft over de gegevens waarvan hij/zij het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs moet vermoeden, is verplicht tot geheimhouding daarvan, onder meer volgens de richtlijnen van de AVG, behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift hem/haar tot bekendmaking verplicht of wanneer uit zijn/haar taak bij de uitvoering van dit beleid de noodzaak tot bekendmaking voortvloeit.

Definities

Onder ongewenste omgangsvormen worden binnen Stichting Monton verstaan: seksuele intimidatie, discriminerend gedrag, agressie, geweld en pesten.

Seksuele intimidatie: ongewenst seksueel getinte aandacht die tot uiting komt in verbaal, fysiek en non-verbaal gedrag. Seksueel intimiderend gedrag kan zowel opzettelijk als onopzettelijk zijn.

Discriminerend gedrag: elke vorm van ongerechtvaardigd onderscheid, als bedoeld in artikel 2 van de Algemene wet Gelijk Behandeling, elke uitsluiting, beperking of voorkeur die ten doel heeft of tot gevolg kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het openbare leven wordt teniet gedaan of aangetast. Discriminatie kan zowel bedoeld als onbedoeld zijn.

Agressie en geweld: voorvallen waarbij een werknemer, leerling of ouder/verzorger psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid dan wel het volgen van onderwijs of het deel uitmaken van de schoolgemeenschap.

Pesten: intimiderend gedrag met een structureel/terugkerend karakter.

2. Preventie

Er is een aantal preventieve maatregelen genomen binnen Stichting Monton om ongewenste omgangsvormen te voorkomen of tijdig te signaleren en er adequaat mee om te gaan.

Voorlichting en training

Het bevoegd gezag van Stichting Monton heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Hij is deskundig op het gebied van preventie en bestrijding van ongewenste omgangsvormen in de vorm van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten.

Tevens is per aangesloten school een contactpersoon aangesteld betreffende ongewenste omgangsvormen. De contactpersonen ontvangen eens per jaar een training ten aanzien van genoemd beleid.

Concrete preventieve maatregelen

Er zijn meerdere preventieve maatregelen te nemen en te bedenken. Deze zijn veelal organisatorisch, maar soms ook onderwijskundig, bouwkundig of technisch van aard. Voorbeelden daarvan zijn:

- De verplichte aanwezigheid van een pestprotocol
- Het jaarlijks afnemen van metingen sociale veiligheid
- Periodiek onder de aandacht brengen van deze regeling
- Zorgen voor een gezonde organisatiecultuur
- Inrichting van de werkplek

3. Melding

Als een leerling, ouder/verzorger of medewerker het slachtoffer is geworden van ongewenst gedrag, dan kan hij/zij diverse wegen bewandelen, namelijk:

- *Probeer onderling een oplossing te zoeken:* probeer onderlinge problemen in eerste instantie samen op te lossen. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn/haar gedrag ongewenst is. Als diegene rechtstreeks op zijn/haar gedrag wordt aangesproken, is dat vaak al voldoende om aan het gedrag een eind te maken.
- *Neem contact op met de leiding van de school:* lukt het niet om samen tot een oplossing te komen of is het voorval te ernstig, neem dan contact op met de leidinggevende van de school. Praat er in ieder geval over, bij voorkeur op korte termijn, om te voorkomen dat het erger wordt.
- *Neem contact op met de interne contactpersoon of externe vertrouwenspersoon als dit niet leidt tot een oplossing of de schoolleiding betrokken is:* deze persoon is er in de eerste plaats om betrokkene op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen.
- *Neem contact op met Professionele hulpverlening* waaronder we ook verstaan het doen van aangifte bij de politie.

Na de eerste opvang van de medewerker kan de vertrouwenspersoon:

- *Samen met de betrokkene analyseren wat er precies aan de hand is, wat al is ondernomen en wat er verder nog te doen valt.*
- *Zoeken naar een informele oplossing bijvoorbeeld via een bemiddelaar.*
- *Adviseren over het indienen van een formele klacht.*
- *Begeleiden in al deze fasen.*
- *Eventueel verwijzen naar professionele hulpverlening.*

4. Klachtenregeling

Stichting Monton heeft een Klachtenregeling. Dit document is te vinden op de website van Monton: www.monton.nl onder Digitaal ABC.

5. Consequenties

Is de grens overschreden dan kan besloten worden tot:

Voor de medewerker op basis van de CAO PO:

- Schriftelijke berisping
- Schorsing
- Ontslag

Voor de leerling en ouder/verzorger op basis van de WPO:

- Mondelinge waarschuwing
- Schriftelijke waarschuwing
- De ouder/verzorger te verzoeken een andere school voor hun kind te zoeken
- De ouder/verzorger de toegang tot de school te ontzeggen
- Schorsen/verwijderen

In alle gevallen is het noodzakelijk:

- a) Een goede registratie van het voorval te doen
- b) Het bestuur te informeren

Het ontzeggen van toegang tot de school, het opleggen van een schorsing, ontslag of verwijdering is een bestuursbesluit en kan alleen door het College van Bestuur worden genomen. Daarbij zal het in bepaalde gevallen noodzakelijk zijn om:

- c) De rijksinspectie te informeren
- d) De wijkagent te betrekken en/of informeren
- e) Melding te doen bij de leerplichtambtenaar