



Protocol gedragsnormen en grensoverschrijdend gedrag

Ingebracht in Directieteam	Maart 2022
Instemming P-GMR/advies O-GMR	Maart 2022
Inzage via SharePoint	April 2022

Stichting Primair Onderwijs Achterhoek
Lohmanlaan 23
7003 DJ Doetinchem

Doel

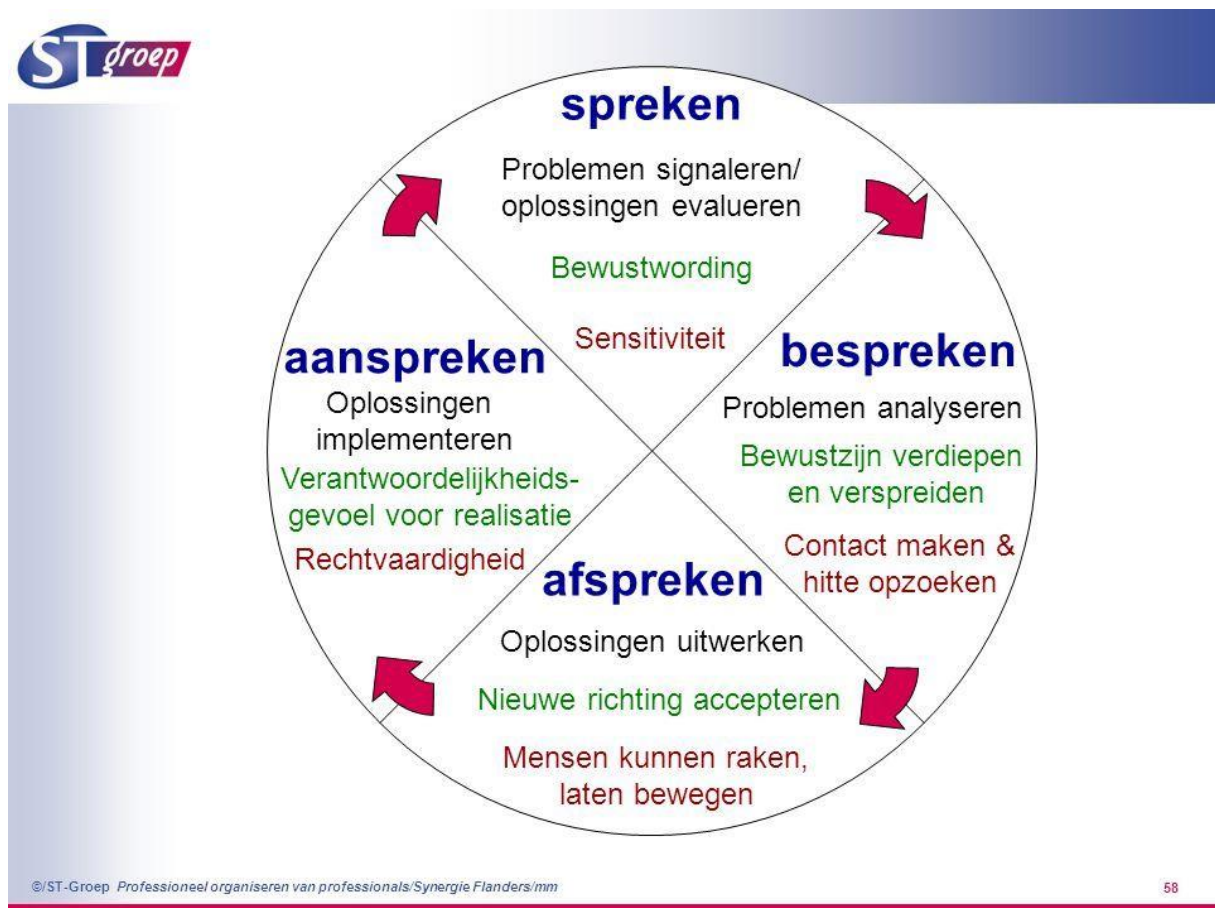
Werkgevers hebben zorg te dragen voor een veilige werkomgeving, niet alleen in fysieke zin maar ook op het gebied van grensoverschrijdend gedrag. Onder grensoverschrijdend gedrag verstaan wij onder andere seksueel getinte opmerkingen en intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en pesten (fysiek en digitaal).

PRO8 wil ten allen tijde een veilig (school) klimaat en omgeving creëren, waarbij iedereen die zich veilig en welkom voelt.

Met onderliggend protocol willen wij grensoverschrijdend gedrag voorkomen en waar nodig volgens de uitgewerkte stappen 'veroordelen'. Het betreft een addendum op het Arbobeleid, Veiligheidsbeleid en afspraken op schoolniveau PRO8.

Context

De maatschappij krijgt steeds meer te maken met vormen van verbale en non-verbale uitingen van grensoverschrijdend gedrag. Ook binnen het onderwijs kan grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer of onder kinderen, bij ouders worden gesignaleerd. Hoe en met welke vormen is ongewenst gedrag te begrenzen? Door enerzijds gedragsregels met elkaar te bespreken, af te spreken en elkaar daar op aan te spreken.



Binnen PRO8 streven wij naar een professionele cultuur en professionele communicatie zowel intern als met externe partijen, waaronder ouders. Gestreefd wordt naar een cultuur waarin binnen gepaste omgangsvormen wij elkaar mogen en moeten kunnen aanspreken en elkaar van feedforward/feedback voorzien. Deze omgangsvormen dragen bij aan een prettig en veilig leef- en werkklimaat. Openheid en oprechtheid, met respect voor de ander hoort hierbij.

Dat maakt dat machtsmisbruik, ongewenste intimiteiten, pesten en dergelijke niet gewenst is en getolereerd worden.

Wat verstaan wij onder ongewenst of grensoverschrijdend gedrag

Elke vorm van bedreigende of gewelddadige interactie van fysieke, psychische of seksueel getinte aard waardoor schade wordt of dreigt te worden toegebracht aan een persoon, waarbij fysiek of psychisch letsel het gevolg is. Of iets grensoverschrijdend wordt ervaren, kan alleen de ontvanger (slachtoffer) beantwoorden.

Grensoverschrijdend gedrag kan onderverdeeld worden in:

Pesten	Pesten is herhaald ongewenst negatief gedrag, waartegen iemand niet in staat is zich te verdedigen. Dit kan (een combinatie van) verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag zijn.
Seksuele intimidatie	Seksuele intimidatie is elke vorm van seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander seksueel getint verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag in de werkomgeving, die als ongewenst worden ervaren.
Discriminatie	Bij discriminatie is er sprake van een ongelijke behandeling van personen: het achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken zoals geslacht, huidskleur of religie.
Agressie en geweld	Van agressie en geweld is sprake als een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen door collega's (interne agressie) of anderen (externe agressie).

Voorbeelden van ongewenste omgangsnormen:

Er kan sprake zijn van pestgedrag op het werk wanneer jij, een collega of een werknemer, herhaaldelijk:

- ...wordt bespot, er steeds kleinerende en vernederende opmerkingen worden gemaakt vanwege bijvoorbeeld uiterlijk, gedrag, wijze van praten, of een andere levensstijl
- ...wordt buitengesloten of genegeerd zoals steeds niet worden meegevraagd om te lunchen
- ...het werk moeilijk wordt gemaakt door bijvoorbeeld steeds de rotklussen of nutteloze taken te geven, opzettelijk verkeerde informatie te geven, verlov te weigeren.

Er kan sprake zijn van seksuele intimidatie op het werk wanneer jij, een collega of een werknemer:

- ...te maken heeft met dubbelzinnige opmerkingen en grapjes die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit
- ...te maken heeft met onnodig lichamelijk contact; over de schouder leunen, hand op de rug leggen bij het voor laten gaan, klap op het achterwerk geven of stevig kussen als een verjaardag op het werk wordt gevierd

Er kan sprake zijn van discriminatie op het werk wanneer jij, een collega of een werknemer:

- ...op basis van persoonlijke kenmerken anders behandeld wordt dan anderen zoals vaker dan anderen vervelende of minderwaardige klussen op moeten knappen

Er kan sprake zijn van agressie en geweld op het werk wanneer jij, een collega of een werknemer:

- ...wordt uitgescholden; zoals schreeuwen, vloeken
- ...wordt bedreigd of geïntimideerd met bijvoorbeeld geweld, ontslag, niet verlengen van contract, demotie
- ...fysiek wordt aangevallen zoals geslagen, vastgegrepen, geduwd, geschopt

Inhoud protocol

De Arbowet verplicht werkgevers beleid te voeren tegen ongewenste omgangsvormen (artikel 3, lid 2). In de wet worden ongewenste omgangsvormen een vorm van 'psychosociale arbeidsbelasting' genoemd. Dit betreft discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten. Het beleid moet zowel gericht zijn op de aanpak van ongewenste omgangsvormen en grensoverschrijdend gedrag afkomstig van collega's of leidinggevenden als op ongewenst gedrag afkomstig van derden: zoals ouders, leerlingen of anderen.

Doel van het beleid is het voorkomen of, als dat niet mogelijk is, het beperken van psychosociale arbeidsbelasting. Een manier om te werken aan het voorkomen of beperken van ongewenste omgangsvormen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon. Een interne vertrouwenspersoon is een collega die (mede) als vertrouwenspersoon is aangesteld op schoolniveau.

Een externe vertrouwenspersoon is door de werkgever ingehuurd om die rol te vervullen. Deze interne of externe vertrouwenspersoon kan door de werknemers van de organisatie vertrouwelijk benaderd worden met klachten of signalen van ongewenst gedrag. Het kan hierbij gaan om ongewenst gedrag waar iemand zelf last van heeft of wanneer iemand ziet dat anderen aan ongewenst gedrag blootstaan.

De vertrouwenspersoon kan advies geven aan de melder over mogelijke oplossingen en vervolgstappen. Daarnaast kan de vertrouwenspersoon ondersteuning bieden en ontzorgen. De vertrouwenspersoon kan ook een signalerende functie hebben en zaken bespreekbaar maken in een organisatie, onder andere door de werkgever te adviseren over het ontwikkelen van beleid tegen ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon is er voor de werknemers van de organisatie. Maar ook invallers, zzp'ers of andere aan het bestuur verbonden medewerkers kunnen gebruik maken van zowel de interne- als de externe vertrouwenspersoon.

De vastgestelde gedragsregels en richtlijnen uitgewerkt in dit protocol zijn onderdeel van het integrale personeelsbeleid van PRO8 en daarmee voor iedere medewerker (inleen en vast dienstverband) van toepassing. De inhoud van dit document en aanverwante onderwerpen worden regelmatig centraal gesteld in overlegverbanden op stichting- en schoolniveau.

Stappenplan inzet intern/extern vertrouwenspersoon

Als werknemer kun je bij de vertrouwenspersoon terecht voor opvang, advies, ondersteuning en begeleiding als je ongewenste omgangsvormen op het werk ervaart. Onder ongewenste omgangsvormen worden verstaan discriminatie, seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten. Dit kan zowel gaan over ongewenste omgangsvormen door collega's en leidinggevenden, als door derden (zoals ouders, leerlingen of anderen). Een vertrouwenspersoon kan ook begeleiding en ondersteuning bieden als een werknemer een formele klacht wil indienen. De vertrouwenspersoon kan de melder dan bijvoorbeeld begeleiden naar een onafhankelijke klachtencommissie. PRO8 heeft interne vertrouwenspersonen op schoolniveau en heeft als extern vertrouwenspersoon Ellen te Winkel aangesteld. Zowel de intern als extern vertrouwenspersoon zijn onafhankelijk van elkaar te benaderen.

Gegevens externe vertrouwenspersoon:

Te Winkel & te Winkel
Apenhorsterweg 4a
7095 BE De Heurne
Tel: 06-14004160
Mail: ellen@tewinkelentewinkel.nl

Deze externe vertrouwenspersoon is toegankelijk voor alle werknemers van een organisatie, zowel werknemers in vaste dienst als werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. Bij een aantal onderwerpen is de vertrouwenspersoon mogelijk niet degene die je verder kan helpen, bijvoorbeeld bij:

- arbeidsconflicten
- problemen van werknemers in de privésfeer
- integriteitskwesties (tenzij de vertrouwenspersoon ook vertrouwenspersoon integriteit is)

In deze gevallen kan de vertrouwenspersoon, naast aangestelde interne en externe functionarissen waaronder de arbodienst, coaching instanties als ook medewerkers bestuursbureau, helpen met zoeken naar de juiste instantie of persoon waar je de juiste hulp kunt krijgen.

Ook wanneer je zelf wordt beschuldigd van ongewenste omgangsvormen kan de vertrouwenspersoon helpen met zoeken naar de juiste instantie of hulpverlener, zoals huisarts, gemeente of instantie voor juridische bijstand. Om belangenverstrengeling te vermijden kan de vertrouwenspersoon nooit beide partijen (degene die een klacht heeft en de beklaagde) begeleiden.

Naleving protocol

Het College van Bestuur is belast met het toezicht op naleving van dit protocol. Dit toezicht is gedelegeerd aan de autonome schooldirecteur. De medewerkers worden geacht vanuit eigen verantwoordelijkheid elkaar op een professionele wijze aan te spreken op houding en gedrag. Een medewerker kan altijd namens een collega een klacht of signaal afgeven aan de directeur. De directeur is verplicht het signaal te onderzoeken en af te stemmen met het bestuur.

Dit protocol is onlosmakelijk verbonden aan het Arbobeleid en Integraal Personeelsbeleid van PRO8. Bij wijzigingen zal dit document herijkt worden. Evaluatie van dit document vindt jaarlijks op bestuursniveau plaats.