

Richtlijn Ongewenste omgangsvormen docenten en deelnemers Forta Opleidingen

Inhoudsopgave

1. Beleid.....	3
2. Vertrouwenspersoon	3
2.1 Inleiding.....	3
2.2 Anonimiteit en vertrouwelijkheid	4
2.3 Hoofdtaken & werkwijze VPOO	4
2.4 Informele oplossingen	5
2.5 Formele oplossingen.....	5
2.6 Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen	6
3. Permanente aandacht voor ongewenste omgangsvormen	6

1. Beleid

Forta Opleidingen wil een goed opleidingsinstituut zijn voor haar medewerkers, docenten en deelnemers en zorgen voor een sociaal en veilig opleidingsklimaat.

Zij vindt het belangrijk dat medewerkers, docenten en deelnemers zich veilig en respectvol behandeld voelen, zodat zij op een professionele wijze kunnen samenwerken en leren.

Forta Opleidingen moedigt haar medewerkers, docenten en deelnemers aan om stappen te ondernemen bij ongewenste omgangsvormen binnen de opleidingscontext. Van ongewenste omgangsvormen is sprake wanneer een medewerker, docent of deelnemer een andere medewerker, docent of deelnemer schade toebrengt op fysiek, mentaal of emotioneel vlak.

Het past in de organisatiecultuur dat bij ongewenste omgangsvormen medewerkers, docenten en deelnemers elkaar aanspreken, in gesprek gaan met het team van medewerkers of wanneer dat niet helpt, zich voor ondersteuning en advies wenden tot de vertrouwenspersoon(en).

In deze richtlijn wordt uitgelegd wat de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen zijn, wat je kunt doen als dit gebeurt en wat de consequenties zijn bij ongewenst gedrag.

Bij ongewenste omgangsvormen wordt gesproken van melder en veroorzaker: de melder is degene die ongewenst gedrag meemaakt of heeft waargenomen en dit bekend maakt – en de veroorzaker is de persoon van wie de melder last heeft.

2. Vertrouwenspersoon

2.1 Inleiding

Forta Opleidingen heeft meerdere vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen (VPOO) aangesteld. Medewerkers, docenten en deelnemers kunnen bij de vertrouwenspersonen terecht voor meldingen van ongewenst gedrag. Deze richtlijn beschrijft de hoofdtaken en werkwijze van de VPOO.

Onder ongewenst omgangsvormen wordt verstaan:

- **Agressie en geweld;**
Onder agressie en geweld worden alle verbale en fysieke handelingen verstaan waarbij een persoon wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen.
Voorbeelden: schreeuwen, vloeken en fysiek geweld zoals slaan, vastgrijpen, duwen of schoppen. Of dreigende uitingen op social media.
- **Seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten;**
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.
Voorbeelden: dubbelzinnige opmerkingen en “grapjes” die te maken hebben met seksualiteit en intimiteit of onnodig lichamelijk contact. Of overdadig contact zoeken via mobiele telefoon, sms, chat/overige social media.

- **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.
Voorbeelden: steeds kleinerende en vernederende opmerkingen maken, voortdurend kritiek geven, iemand buiten sluiten en negeren of roddelen, het verspreiden van kwaadaardige geruchten, leugens en valse beschuldigingen over iemand uiten.
- **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.
Voorbeelden: beledigende uitingen over ras, godsdienst, afkomst, huidskleur, afkomst, geslacht of seksuele geaardheid.
- **Psychologische intimidatie.**
Hieronder valt intimiderend gedrag zoals overmatige controle uitoefenen, onder druk zetten, bang maken, treiteren, krenken, uitsluiten en sociaal isoleren.
Binnen de organisatie gaat het vaak om een verschil in macht. Door het verschil in macht kan een van de twee geen of weinig weerstand bieden.
Voorbeelden: denk aan machtsverschil tussen docent en deelnemers, beoordelingssituatie zoals bij deelnemers.

2.2 Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Bij elke melding is de vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd en gewaarborgd. Er is één uitzondering. Mocht er sprake zijn van een misdrijf op grond van het burgerlijk strafrecht dan heeft iedere burger een wettelijke meldingsplicht van strafbare feiten en kan de vertrouwenspersoon de anonimiteit vanuit de wet niet garanderen.

2.3 Hoofdtaken & werkwijze VPOO

De vertrouwenspersoon voert onderstaande taken alleen uit indien de melder daarom vraagt en daarmee instemt.

De vertrouwenspersoon:

Opvang

- Vangt de medewerker, docent of deelnemer op die melding maakt van ongewenst gedrag. Dit gaat om gedrag wat betrekking heeft op de medewerker, docent of deelnemer of wat de medewerker, docent of deelnemer heeft waargenomen. Bijvoorbeeld tussen deelnemers en docent of deelnemers onderling.
- Garandeert de melder vertrouwelijkheid.
- Is toegankelijk voor medewerkers, docenten en deelnemers die willen toetsen of dat wat zij ervaren onder ongewenst gedrag valt.

Begeleiding

- Zoekt met de melder naar de meest optimale oplossing voor de klacht en zet de voor- en nadelen van oplossingen op een rij.

- Begeleidt de melder in het zoeken naar een *informele* of *formele* oplossing van de klacht (zie voor uitleg hieronder).
- Bevordert inzicht bij de melder, plaatst de klacht in perspectief en bespreekt de gevolgen van een informele en/of formele oplossing.
- Geeft advies of er sprake is van een bejegening kwestie of een arbeidsconflict.
- Verwijst door naar hulpverlenende instanties als de problemen buiten de deskundigheid van de vertrouwenspersoon vallen.

Voorbeelden: als de melder ernstige psychische, emotionele of fysieke problemen heeft waarbij professionele en gespecialiseerde kennis noodzakelijk is. Of in geval van crises (zelfmoordgedachten, ernstige verslaving of acuut gevaar voor zichzelf). Of juridisch advies/ financiële hulp/ medische zorg etc. De vertrouwenspersoon kan tijdens het proces van doorverwijzing en de overgang naar gespecialiseerde hulp ondersteunend blijven.

2.4 Informele oplossingen

De informele oplossing bij ongewenste omgangsvormen is de meest gangbare manier om problemen op het werk op te lossen. De deelnemer of docent zoekt zelf een oplossing voor zijn of haar probleem, bijvoorbeeld door het probleem te bespreken met degene van wie hij of zij last heeft. Het komt vaak voor dat iemand niet beseft dat zijn/haar gedrag ongewenst is. Als degene rechtstreeks op zijn/haar gedrag wordt aangesproken, kan dat al voldoende zijn om aan dat gedrag een eind te maken. De vertrouwenspersoon kan de docent of deelnemer ondersteunen door samen te bepalen hoe de veroorzaker aan te spreken op zijn of haar gedrag. Lukt het niet om het probleem zelf te bespreken, dan kan de docent of deelnemer het probleem bespreken met de medewerkers van Forta Opleidingen. Gezamenlijk wordt dan gezocht naar een goede oplossing van het probleem. Als een medewerker zelf onderdeel van het probleem is, kan de hulp ingeroepen worden van een hogere leidinggevende.

2.5 Formele oplossingen

Het kan gebeuren dat het niet lukt om een oplossing te vinden via het informele traject, dan is er de mogelijkheid tot het formele traject. In het formele traject wordt er niet gesproken van een melder en een veroorzaker maar van klager en aangeklaagde. De klager is degene die een klacht indient. De aangeklaagde is degene tegen wie de klacht wordt geuit.

De vertrouwenspersoon geeft informatie over:

- Het opstarten van de klachtenprocedure en wijst klager op eventuele gevolgen van de klachtenprocedure en de schade die daardoor voor verschillende partijen kan ontstaan. Zie "[Klachtenregeling](#)".
- De wettelijke procedure als er een vermoeden bestaat van een misdrijf en verwijst/ informeert over een eventuele aangifte bij de politie.

Overige

- Een melding kan zowel mondeling als schriftelijk worden ingebracht.
- De vertrouwenspersoon adviseert en ondersteunt directie en medewerkers bij het voorkomen van ongewenst gedrag.

- Minimaal 1 keer per jaar is er een terugkoppeling aan de (Netwerk)directie middels een jaarverslag. Indien nodig wordt er een overleg georganiseerd. In het jaarverslag wordt anoniem besproken hoe vaak er een beroep is gedaan op de vertrouwenspersoon en de aard van de aangegeven problematiek.

2.6 Vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen

- **Hermína van Schaik**
vertrouwenspersoon@pi-groep.nl
06-86831956
Werkdagen: dinsdag, woensdag, donderdag
- **Jeroen Thomassen**
vertrouwenspersoon@forta.nl
06-24750882
Werkdagen: maandag, dinsdag, donderdag, vrijdag

3. Permanente aandacht voor ongewenste omgangsvormen

Binnen Forta Opleidingen wordt permanente aandacht voor ongewenste omgangsvormen geborgd door:

- het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' mee te nemen in de Risico-Inventarisatie & Evaluatie en het plan van aanpak;
- mede vorm en inhoud te geven aan de jaarlijkse evaluatie van het Reglement ongewenste omgangsvormen, na terugkoppeling van het jaarverslag van de vertrouwenspersoon.