



### **Waarom beleid ongewenst gedrag?**

Possibilize ziet het als haar taak te zorgen voor omstandigheden die zorgen voor een veilig, gezond en prettig werkklimaat voor medewerkers. Dat is niet alleen goed voor medewerkers, maar dat is ook in het belang van de organisatie als geheel.

Possibilize is er van overtuigd dat mensen het verschil maken, dat de mensen vorm geven aan onze organisatie. Normen en waarden geven richting aan het gedrag van onze associates en medewerkers; ze zijn bepalend voor onze cultuur, omgangsvormen, afspraken en hebben invloed op de kwaliteit van de organisatie en de dagelijkse gang van zaken bij het sporten. Als MT, maar vooral samen met de medewerkers zijn we ervoor verantwoordelijk voor dat iedereen op de meest optimale manier zijn of haar bijdrage aan het geheel kan leveren en dat aan alle medewerkers een plezierige en veilige plaats wordt geboden voor het beoefenen van zijn of haar taken. De organisatie draagt daar aan bij door een goed medewerkersbeleid te voeren; medewerkers doen dat door samen goed te zorgen voor elkaar en hun verantwoordelijkheid te nemen.

Onderdeel van het beleid is de zorg voor veiligheid, welzijn en gezondheid. Ook hier hebben MT, en medewerkers een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Eén van de onderdelen hiervan is het voorkomen van grensoverschrijdend, ongewenst gedrag: seksuele intimidatie, pesten, agressie en geweld, discriminatie. Possibilize wil een organisatie zijn waarin er respect is voor de grens van de ander en waarin men elkaar kan aanspreken op overschrijding van deze grens.

Omdat het tegengaan van ongewenst gedrag een zaak is van iedereen, heeft het MT in samenwerking met de vertrouwenspersoon (zie verder in deze regeling) een plan opgesteld om met mensen uit alle geledingen van de organisatie in gesprek te gaan. Het doel is om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken. Er wordt mee beoogd, dat hierdoor alle medewerkers worden geïnformeerd en worden betrokken bij alles wat nodig is om ongewenst gedrag te voorkomen.

Ondanks alle pogingen van preventie kan het toch voorkomen dat er op enig moment bij iemand een gevoel is van ongenoegen door gedrag dat als ongewenst wordt ervaren. Als het niet lukt om dat individueel bespreekbaar te maken of als iemand behoefte heeft aan bescherming of begeleiding om het probleem aan te pakken, heeft het MT besloten deze regeling te maken.



Ongewenst gedrag. Het komt overal voor. In huis, in bedrijven, in scholen en bij maatschappelijke organisaties. Essentieel bij ongewenst gedrag is het feit dat degene die het als zodanig beleeft, bepaalt of gedrag ongewenst is. Er zijn tal van definities, maar de beleving van degene die het ondergaat is bepalend. Wel of niet bedoeld. Gelukkig is het heel vaak zo, dat er geen sprake is van boze opzet om de ander te kwetsen; dan is het meestal voldoende om het probleem te benoemen en te bespreken. Het was vaak niet zo bedoeld, men had niet in de gaten dat het zo hoog werd opgenomen; het was maar een geintje, enfin... het gaat vaak over dagelijkse communicatieproblemen en – misverstanden.

Het is daarom wenselijk dat een situatie van ongewenst gedrag zoveel mogelijk intern wordt opgelost. (zie schema Communicatielijnen Ongewenst gedrag)

Als er sprake is van ongewenst gedrag dan hangt het van de ernst af of en zo ja welke actie of maatregelen er moeten worden genomen. Wanneer een vertrouwenspersoon wordt ingeschakeld, bepaalt een melder/ster in overleg met die vertrouwenspersoon of vertrouwenscontactpersoon de te volgen stappen. Dat kan zijn een gesprek dat de melder/ster zelf aangaat, of samen met de vertrouwenspersoon of dat er stappen worden gezet naar het MT om een klacht in te dienen. Wanneer er sprake is van een misdrijf, dan wordt aangifte gedaan. In al deze stappen wordt de melder/meldster begeleid door de vertrouwenspersoon.

Het MT ziet erop toe dat de klager binnen Possibilize geen nadeel ondervindt van het indienen van een klacht. Wanneer een klacht ongegrond bevonden wordt, ziet het MT erop toe dat de beklagde wordt gerehabiliteerd.



### Communicatielijn Ongewenst gedrag

Tot wie richt je je in geval van ongewenst gedrag?

1: Tot degene die het ongewenste gedrag toont. Je spreekt deze persoon aan en laat weten wat de impact van dat gedrag op jou is. Samen kijk je naar hoe dit in de toekomst er uit zou kunnen zien.

Als dit niet prettig voor je voelt óf dit leidt niet tot een gewenste oplossing, dan wend je je tot de:

2: Projectleider van het project waarin jij actief bent.

Als dit niet prettig voor je voelt óf dit leidt niet tot een gewenste oplossing, dan wend je je tot de:

3: Algemeen directeur: [directeur@possibilize.today](mailto:directeur@possibilize.today) - 06 4307 8718

Als dit niet prettig voor je voelt óf dit leidt niet tot een gewenste oplossing, dan wend je je tot het:

4: Bestuurslid ongewenst gedrag: [info@pieterjanvandenakker.nl](mailto:info@pieterjanvandenakker.nl) - 06 5179 0341

Als dit niet prettig voor je voelt óf dit leidt niet tot een gewenste oplossing, dan wend je je tot de:

5. Extern Vertrouwenspersoon. Haar contact informatie is te vinden in de Inleesmap op de drive van Possibilize.



Onder ongewenst gedrag wordt verstaan:

**seksuele intimidatie:** Er is sprake van seksuele intimidatie als seksuele gunsten afgedwongen (lijken te) worden. Dit kan spelen tussen zowel begeleiders en associates als tussen mannelijke en vrouwelijke associates/medewerkers. Seksuele intimidatie kan in verschillende vormen voorkomen: Verbaal, - met opmerkingen, sms'jes, brieven, via Internet, intieme vragen, seksueel bedoelde voorstellen Non verbaal, - met gebaren, afbeeldingen tonen, als ongewenst ervaren kijkgedrag Fysiek, - zoals ongewenste aanrakingen of pogingen daartoe maar ook bv. de doorgang versperren kan als ongewenst worden ervaren.

**agressie en geweld:** Van agressie en intimidatie is sprake wanneer een werknemer verbaal of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen. Agressie en geweld kunnen op verschillende manieren plaatsvinden: Verbale agressie – uitschelden, schreeuwen of zeer fel in discussie gaan. Ook discriminerende opmerkingen vallen hieronder. Verbale agressie kan zowel persoonlijk als telefonisch plaatsvinden. Fysieke agressie – schoppen, duwen, slaan, spugen, vernielen of beroven. Bij gewelddadige overvallen kan fysieke agressie zelfs nog extremere vormen aannemen. Psychische agressie – iemand verbaal of schriftelijk bedreigen, chanteren of vernederen. Dit wordt gedefinieerd als interne agressie.

**Pesten:** Een grapje op zijn tijd moet kunnen. Maar wanneer iemand structureel voor gek wordt gezet, is het niet grappig meer. Plagen wordt dan pesten en dat kan leiden tot ernstige gezondheidsklachten bij het slachtoffer. Vormen van pesten: - grapjes maken ten koste van een ander - vervelende opmerkingen maken - beledigen of schelden - openlijk terechtwijzen - negeren of sociaal isoleren - gebaren maken - roddelen - kritiek uiten op iemands persoonlijke leven - beschadigen van eigendommen Vaak gaat het overigens om een combinatie van deze vormen. Pesten is iets anders dan een eenmalig incident of een conflict,

**discriminatie:** het doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, handicap, levensovertuiging en / of seksuele geaardheid dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren