

## Ongewenst gedrag/integriteit

### Integriteit begint bij jezelf

*Integriteit gaat over verantwoord handelen, over normen voor gedrag. Je hebt er op allerlei manieren mee te maken. Maar integriteit begint altijd bij jezelf.*

Wat betekent dat: integriteit begint bij jezelf?

Vraag jezelf voortdurend af of wat je doet integer gedrag is. Een goede checkvraag is: "Mogen mijn collega's dit weten?"

Spreek collega's aan of maak eigen dilemma's bespreekbaar en sta er voor open om zelf op je gedrag aangesproken te worden.

Maar het kan ook over anderen gaan. Je vangt signalen op. Je ziet of hoort over gedrag in je eigen werkomgeving dat vragen oproept, waar je moeite mee hebt en/of waarvan je je afvraagt of dat wel klopt? Kom je in actie of houd je het voor je?

### Niet integer gedrag

Wat beslist niet kan is voor iedereen meestal wel helder. Toch kun je in een vaag of grijs gebied terecht komen waarbij de afweging wat te doen een stuke lastigere is.

Voorbeelden van niet integer gedrag zijn:

- Organisatie informatie communiceren via privé-social media;
- Privé commentaar of kritiek op internet geven over zaken die met je werk, je organisatie, collega's of klanten te maken hebben;
- Dubieus declareren van reiskosten of overuren;
- Overmatig aanwenden van bedrijfsmiddelen voor privé-doeleinden; bijv. e-mail, telefonie en kopieerfaciliteiten;
- Belangenverstrengeling; bijv. in contact met zakenpartners.

### Ongewenst gedrag

*Iedereen bepaalt voor zichzelf welk gedrag ongewenst is.*

*Haalt iemand koffie voor iedereen maar word jij stelselmatig overgeslagen?*

*Maakt iedereen zogenaamd grappige opmerkingen over je huidskleur?*

*Maakt iemand dubbelzinnige opmerkingen en gebaren, kijkt iemand op een bepaalde manier naar je?*

*Zoekt iemand onder steeds doorzichtiger smoesjes toenadering tot je?*

Adamas wil iedereen een goed en veilig werkklimaat bieden. Daarom voert de organisatie een actief beleid om gewenst gedrag te bevorderen en ongewenst gedrag tegen te gaan.

De term ongewenst gedrag wordt gebruikt om gedrag van mensen te beschrijven dat door anderen als onprettig en/of onwenselijk wordt ervaren. Men onderscheidt het volgende ongewenste gedrag:

- Pesten of treiteren: intimiderend, vernederend of bedreigend gedrag, gericht op dezelfde persoon, dat vaker voorkomt, langere tijd voortduurt en waartegen de persoon, die hiervan het doelwit is, zich niet effectief kan verweren
- Seksuele intimidatie: ongewenst ervaren seksueel getinte aandacht
- Roddelen en geruchten verspreiden: kwaadspreken tegen derden over een persoon zonder dat deze zich hiertegen kan verweren
- Stalking: het bij voortduring bespieden, besluipen, achtervolgen of lastigvallen van een ander persoon.
- Discriminatie: beoordeling of achterstelling op basis van afkomst, seksuele voorkeur, geloof handicap, etc.

### Voorbeelden

Een medewerker voelt zich al langere tijd genegeerd door zijn collega's. Als zij gaan lunchen, "vergeten" zij hem steeds mee te vragen. Ook slaan ze hem steeds over als ze koffie gaan halen voor

de hele kamer. Als er verjaardagen gevierd worden, nodigen ze hem niet uit om taart te komen eten. Hij is niet op de hoogte van belangrijke informatie. Hierdoor maakt hij fouten in zijn werk.

Na telefonisch overleg maakt een medewerkster een afspraak bij de vertrouwenspersoon. Zij geeft aan zich erg ongemakkelijk te voelen bij het gedrag van een mannelijke collega. Hij maakt ongepaste opmerkingen en staat heel dicht tegen haar aan en raakt haar aan. Hij zegt verliefd op haar te zijn. Zij vindt dit heel naar en laat duidelijk merken dat zij dit niet wil, maar het stopt niet.

### **De grens**

De grens tussen wat wel en niet gewenst is, is moeilijk aan te geven. Wat voor de ene persoon valt onder ongewenst gedrag kan voor de ander nog wel door de beugel. Niet iedereen ervaart bepaald gedrag als ongewenst. Welk gedrag ongewenst is bepaal je zelf. Leidend hierbij is niet de intentie van de veroorzaker maar is de ervaring en het gevoel van de melder.

### **Wat kun je doen als je signalen binnen de organisatie opvangt, of als je zelf slachtoffer bent?**

Als eerste kun je de betreffende collega aanspreken op het gedrag. In sommige gevallen hebben mensen niet eens door dat hun gedrag door de omgeving als niet-integer wordt gezien. Of als ongewenst gedrag wordt ervaren.

Helpt dit niet, vind je de drempel toch te hoog, of is de aard van het incident niet geschikt om je collega aan te spreken, dan kun je in gesprek gaan met je leidinggevende. Als er sprake lijkt te zijn van een vermoeden van een misstand zal je leidinggevende na overleg met jou, dit melden aan de hoogste leidinggevende.

Er zullen ook situaties zijn waarbij je dit liever niet doet. In dit geval kun je contact opnemen met de externe vertrouwenspersoon van Adamas. Met de vertrouwenspersoon kun je in vertrouwen het gesprek over je vermoeden van een misstand/het ervaren ongewenst gedrag aangaan. Soms is het fijn om met iemand hierover te praten die onafhankelijk is. De vertrouwenspersoon biedt een luisterend oor en kan je verder op weg helpen met de kwestie. Zij is geen bemiddelaar en zal dus niet in gesprek gaan met de persoon op wie het vermoeden van de misstand van toepassing is of met degene die jou ongewenst benadert. Zij zal samen met jou proberen de situatie te verhelderen en bekijken wat de beste manier is om deze op te lossen.

Zij kan je ook eventueel ondersteunen bij het gesprek dat jij zelf hierover aan zou kunnen gaan. De gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn vertrouwelijk zij doet niets buiten jou om.

### **Contact met de vertrouwenspersoon.**

De externe vertrouwenspersoon van Adamas is Hilde Bleichrodt, zij is bereikbaar op: 06-45988092 of via e-mail: [h.bleichrodt@gmail.com](mailto:h.bleichrodt@gmail.com).