

Protocol Seksuele intimidatie (voorbeeld)

Plezier in het werk is een basisvoorwaarde om goed te kunnen functioneren. Iedereen is verantwoordelijk een bijdrage te leveren aan een prettig werkklimaat.

Seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten en treiteren, behoren dan ook niet plaats te vinden. Uitgangspunt is dat niemand mag lijden onder het gedrag van een collega. Mocht dit onverhoopt wel plaatsvinden dan wordt van de medewerkers verwacht de betreffende collega hierop aan te spreken en degene die hier last van heeft, te ondersteunen.

Omgaan met seksuele intimidatie / ongewenste intimiteiten

Er zijn verschillende manieren waarop men kan omgaan met ongewenste intimiteiten.

In hoofdlijnen kan men 3 dingen doen:

- Geen actie ondernemen;
- Het verhaal vertellen (dit kan bij een leidinggevende of een vertrouwenspersoon) zonder dat er direct actie wordt ondernomen;
- Actie ondernemen.

De actie daadwerkelijk ondernemen

Als de medewerker kiest om een actie/procedure te starten kan zij de volgende weg bewandelen:

1. De medewerker kan de collega, die het ongewenste gedrag vertoont, aanspreken om kenbaar te maken welke gevolgen dit gedrag heeft.
1. Indien dit niet mogelijk is, of niet het gewenste effect heeft, neemt de medewerker contact op met de leidinggevende of een vertrouwenspersoon.
2. Indien de leidinggevende is ingeschakeld is het gewenst dat deze contact opneemt met een vertrouwenspersoon voor externe deskundigheid.
3. Indien de medewerker verdere actie wenselijk vindt, stelt zij/hij samen met de leidinggevende of de vertrouwenspersoon de melding van het incident en een plan van aanpak op schrift.
4. Het plan van aanpak wordt door de leidinggevende besproken met de dader. De dader wordt aangesproken op zijn/haar gedrag en er worden afspraken gemaakt om dit in de toekomst te voorkomen.

Tijdens dit onderzoek wordt bekeken of de zwaarte van de klacht aanleiding geeft om de dader (tijdelijk) op non-actief te stellen voor de duur van het onderzoek.

Wil je alleen met een vertrouwenspersoon praten?

Dat kan op het volgende telefoonnummer:

Intern*

Extern*.....

* Naast een interne vertrouwenspersoon kan een praktijk ook een externe vertrouwenspersoon aanwijzen bijvoorbeeld bij een arbodienst. Voordeel is dat sommige gevoelige zaken dan makelijker bespreekbaar kunnen zijn.