

# Checklist: aandachtspunten seksuele intimidatie

## 1. Beleid seksuele intimidatie

- Stel regels op voor het omgaan met alle vormen van ongewenst gedrag
- Leg de regels vast in het personeelshandboek of in een apart protocol
- Leg duidelijk vast wie verantwoordelijk is voor de uitvoering van het beleid: management, personeelsafdeling, vertrouwenspersoon en arbodienst

## 2. Verbinding leggen met personeelsbeleid

- Zorg voor een helder loopbaanbeleid met kansen voor iedereen
- Stel gemengde werving & selectie commissies in
- Bij benoeming van een eerste vrouw in een mannenomgeving, is het beter om tenminste twee vrouwen te benoemen
- Zorg voor meer vrouwen in het management, maar te sterk voorkeursbeleid kan contraproductief werken
- Neem seksuele intimidatie op in de RI&E

## 3. Voorlichting en training

- Geef voorlichting: werknemers moeten weten dat seksuele intimidatie niet geaccepteerd wordt
- Maak problemen bespreekbaar: bespreek het onderwerp geregeld in het werkoverleg, met de Arbodienst en met de OR
- Geef werknemers en managers trainingen voor tegengaan ongewenst gedrag

## 4. Bedrijfscultuur

- Het management moet zorgen voor een cultuur waarin iedereen binnen het bedrijf elkaar kan aanspreken op ongewenst gedrag
- Spreek (potentiële) plegers van seksuele intimidatie aan op hun gedrag
- Maak duidelijk dat er sancties staan op seksuele intimidatie: een berisping, overplaatsing, schorsing of, in ernstige gevallen, ontslag

## 5. Klachten

- Stel een klachtenprocedure op
- Zorg dat werknemers weten waar zij terecht kunnen met hun klacht
- Zorg dat klachten over seksuele intimidatie goed worden opgevangen en afgehandeld
- Stel eventueel een vertrouwenspersoon aan
- Benoem eventueel een klachtencommissie
- Zorg voor waarborgen dat de melding van ongewenst gedrag geen gevolgen heeft voor de melder
- Zorg dat de vertrouwelijkheid van de afhandeling van seksuele intimidatie gewaarborgd is voor zowel de melder als de pleger

## 6. Werkplek en omgeving

- Richt werkplekken zodanig in, dat geweld en seksuele intimidatie zo min mogelijk kans krijgen
- Zorg voor voldoende verlichting, vluchtwegen, afspraken over aanwezigheid in afgesloten ruimten, etc.
- Als medewerkers bij voortdurend in dreigende situaties moeten werken, zorg dan dat er voldoende middelen zijn om alarm te slaan
- Wijs eventueel parkeerplaatsen voor vrouwen toe bij de portiersloge, maak het fietsenhok overzichtelijk en goed verlicht
- Medewerkers moeten zich prettig voelen in bedrijfskleding; deze mag geen ongewenst gedrag oproepen

*Bron: Personeelsnet*