

Nieuwe aanpak van ongewenst gedrag op het werk

Nieuws dinsdag 29 april 2008

De nieuwe wet voor de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maakt sinds 16 juni 2007 deel uit van de wetgeving over psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Wat is er gewijzigd, hoe verlopen de procedures en welke taken hebben de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten?

De belangrijkste wijzigingen hebben onder meer te maken met:

- de uitbreiding van het preventieve aspect. Dit houdt in dat de werkgever verplicht is een risicoanalyse uit te voeren waarin staat welke preventieve maatregelen worden genomen om ongewenst gedrag op het werk te voorkomen.
- de versterkte rol van de vertrouwenspersoon
- het groter belang van de interne procedure
- de aanpassingen van de definities.

Pesten op het werk

Hieronder verstaat men meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling

- die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd
- en tot doel of als gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast of dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Deze gedragingen uiten zich in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of geschriften.

Enkele voorbeelden: iemand uitsluiten, iemand beletten zich uit te drukken of een persoon in diskrediet brengen.

Geweld op het werk

Dit is elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk. Bijvoorbeeld: schelden, bedreigen of slaan.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Hieronder wordt begrepen elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat

- de waardigheid van een persoon wordt aangetast
- of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Bijvoorbeeld: dubbelzinnige opmerkingen, obscene gebaren of aanrakingen.

Ernstige gevolgen

Ongewenst gedrag op het werk heeft ernstige gevolgen; zowel voor het slachtoffer als voor de organisatie. Het slachtoffer kan kampen met psychologische gevolgen (angst en concentratiestoornissen), sociale gevolgen (uitsluiting en jobverlies) en fysieke gevolgen (maagzweer, verhoogde bloeddruk). Voor de onderneming zijn er diverse gevolgen van productiviteitsdaling tot serieuze verzwakking van het bedrijfsimago.

Interne en externe procedures

Een interne procedure gebeurt via de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. De arbeidsgeneesheer kan ook eventueel doorverwijzer zijn.

De klager wordt gehoord binnen de acht dagen na het eerste contact. Mits akkoord van de klager kan de vertrouwenspersoon de hiërarchische overste inlichten en/of de bemiddeling met de aangeklaagde(n) opzetten met een informele procedure.

Extern is een formele procedure mogelijk via de arbeidsinspectie, de rechtbank of de politie. Ook hier blijft echter vooraf een onderhoud met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten noodzakelijk. Tijdens de formele procedure is er een ontslagbescherming voor de klager en de eventuele getuigen.

Voor klachten over externe betrokkenen zoals bijvoorbeeld klanten of leveranciers, wordt een klachtenregister bijgehouden.

De financiële kosten voor eventuele psychologische bijstand aan slachtoffers worden gedragen door de werkgever.

Rollen en taken

De werkgever is bevoegd voor het preventiebeleid (risicoanalyse) en voor de integratie ervan in het arbeidsreglement. Hij dient de leden van het comité preventie en bescherming op het werk te informeren over alle genomen en nog te ondernemen acties.

De vertrouwenspersoon vangt de klager op en bezorgt een met redenen omklede klacht aan de preventieadviseur psychosociale aspecten waarmee hij of zij regelmatig overlegt. De vertrouwenspersoon treedt onafhankelijk van de leidinggevende op en krijgt een lokaal en tijd ter beschikking. Zijn aanduiding of verwijdering komt er na akkoord op het overlegcomité.

De preventieadviseur psychosociale aspecten behandelt de informele en formele klachten, houdt de klachtendossiers bij en brengt advies uit over de preventiemaatregelen.

Zowel de vertrouwenspersoon als de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn, tenzij uitzonderingen, gebonden aan het beroepsgeheim.

De arbeidsgeneesheer informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden

tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, of doet dat voor hem, mits akkoord van betrokkene.

Aanpak op de werkvloer

Het werkklimaat, de communicatie op de werkvloer en de manier van leidinggeven met bijvoorbeeld aandacht voor positieve feedback, spelen een belangrijke rol in de preventie van ongewenst gedrag op het werk. Een open klimaat, een warme werksfeer, een goede samenwerking en een teamgerichte aanpak die geen onrespectvol gedrag toelaat, dragen bij tot de realisatie van een degelijke preventie.

Liliane Jans