

Wanneer je geconfronteerd wordt met discriminatie en/of pesten op het werk kan je hiertegen reageren op verschillende manieren. Via bemiddeling kan men tot een verzoening komen. Maar indien nodig kan je ook een beroep doen op verschillende wetten (de genderwet, de anti-discriminatie wetgeving, de regels over psychosociale risico's op het werk, ...). Er zijn verschillende procedures afgesproken, bijvoorbeeld voor het inschakelen van de preventieadviseur. Je moet daarnaast natuurlijk bewijsmateriaal verzamelen of getuigen hebben. Misschien schrikt dit alles je af of durf je gewoon de problemen niet aan te kaarten. Hierdoor blijven de moeilijkheden verborgen en ... voortduren voor jou en anderen.

Blijf niet bij de pakken zitten en stap naar de Liberale Vakbond.



Getuigen van pesterijen op het werk

Wie als getuige optreedt in een dossier over pesterijen op het werk, is wettelijk beschermd tegen ontslag wanneer er een formele getuigenverklaring wordt afgelegd. Concreet betekent dit dat wie een gediscrimineerd persoon bijstaat, helpt of verdedigt zonder een formele getuigenverklaring af te leggen, niet beschermd is tegen represailles vanwege de werkgever: ontslag, degradatie, ...

Heb je vragen over deze problematiek, neem contact op met de ACLVB-loopbaanconsulent bij jou in de buurt. Contactgegevens zijn te vinden op www.aclvb.be/nl/contactgegevens-loopbaanconsulenten.

Meer info vind je op:

www.aclvb.be/nl/loopbaanconsulenten
www.voeljegoedophetwerk.be
www.respectophetwerk.be
www.beswic.be
www.unia.be
www.gelijkekansen.be

Blijf niet met je problemen zitten, en vraag raad aan de ACLVB! www.aclvb.be

Discriminatie en psychosociale risico's op het werk

Wanneer je ziek wordt van moeilijke situaties op het werk



Meer en meer werknemers worden geconfronteerd met grensoverschrijdend gedrag op het werk, met stress en burn-out veroorzaakt door te hoge werkdruk, met discriminaties en pesterijen, ... Vaak kan men die problemen oplossen, maar in sommige situaties is ingrijpen noodzakelijk.

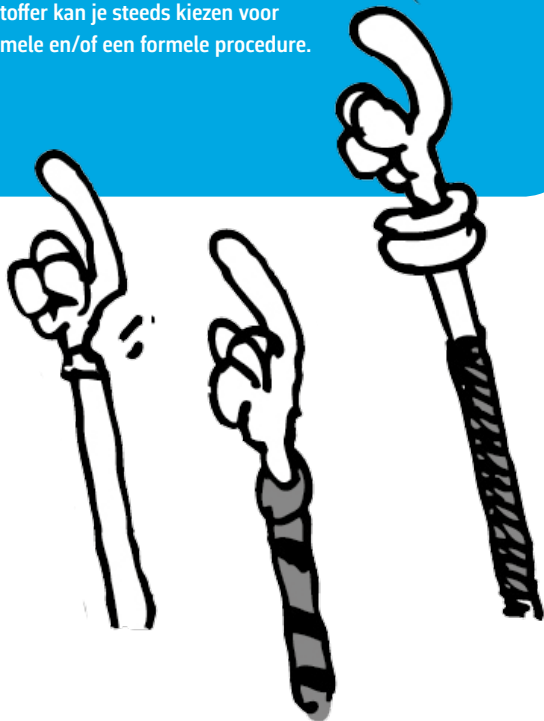
In Vlaanderen kunnen we daarvoor gebruik maken van een goed en breed wettelijk kader, dat helaas ook zeer complex is. Doe dan ook een beroep op je vakbond om je bij te staan.

Je kan terecht bij de leden van het Comité voor Bescherming en Preventie op het Werk (CPBW) of een vakbondsafgevaardigde.

Ook de ACLVB-loopbaanconsulenten en de Zonale Juridische Adviseurs helpen je graag verder. De loopbaanconsulenten bieden een luisterend oor, geven je praktisch advies en leggen je uit wat je rechten zijn, zij brengen je in contact met mensen die je kunnen helpen bij een bemiddeling, verwijzen je door naar het meldpunt of naar juridisch adviseurs, ze helpen je om een feitenrelaas uit te schrijven, ...

Wil je een formele of juridische procedure starten, dan zal de Zonale Juridisch Adviseur je dossier behandelen en opvolgen.

Als slachtoffer kan je steeds kiezen voor een informele en/of een formele procedure.



Psychosociale risico's

Stress, conflicten, burn-out, pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk behoren tot de 'psychosociale risico's' die je als werknemer kan meemaken. Soms treft het maar één persoon, maar ook een groep mensen kan er het slachtoffer van worden.

De informele weg

Vraag de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur voor psychosociale aspecten ('PAPA') om hulp. Via gesprekken, een bemiddeling of een verzoening zoekt men met alle partijen naar een oplossing. De contactgegevens van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur staan in het arbeidsreglement. Is dat niet het geval, dan kan je dit navragen bij het sociaal secretariaat of de personeelsdienst van de onderneming.

Opgelet: deze procedure beschermt je niet tegen ontslag.

De formele weg

Wanneer de informele weg is mislukt, of je wil meteen verdere stappen ondernemen, dan kan je de formele weg kiezen. Bij de preventieadviseur wordt een document opgesteld waarin jouw situatie beschreven wordt en waarin aan de werkgever wordt gevraagd om passende maatregelen te treffen zodat het probleem kan stoppen. De preventieadviseur kan het probleem onderzoeken en aan de werkgever enkele oplossingen voorstellen. Dit onderzoek kan 3 tot 6 maanden duren.

Bij geweld, ongewenst seksueel gedrag op het werk of pesterijen, wordt jouw naam aan de werkgever bekendgemaakt, zodat je ook kunt beschermd worden tegen ontslag. Ook getuigen die in het kader van het onderzoek gehoord worden, genieten deze ontslagbescherming. In alle andere gevallen krijgt de werkgever je naam niet, en ben je niet beschermd tegen ontslag.

De werkgever is verplicht om je schriftelijk op de hoogte te brengen van de maatregelen die hij zal nemen. Indien zijn oplossing een wijziging van de arbeidsvoorwaarden inhoudt, dan heb je steeds het recht om vooraf gehoord te worden en bijstand te krijgen van de ACLVB. Indien de werkgever weigert om maatregelen te treffen, dan kan je terecht bij het Toezicht Welzijn op het Werk (de inspectiedienst).

Discriminatie

Je kan ook slachtoffer worden van discriminatie omdat je zwanger bent, of homo, of omwille van je afkomst, of leeftijd, of een handicap, ...

Bemiddeling kan ook hier een oplossing bieden. Men organiseert dan een vrijwillig gesprek met de dader, het slachtoffer en een neutrale begeleider waarbij afspraken worden gemaakt. Soms is een formele klacht de enige mogelijkheid. Er zijn verschillende federale anti-discriminatie wetten, cao's en Vlaamse regelgeving die men kan gebruiken om discriminatie op de werkvloer te bestrijden. Bij een formele klacht heb je soms bescherming tegen ontslag.

Naast de informele of formele procedure, kan je ook een beroep doen op het Interfederaal Gelijkekansencentrum Unia of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen als het gaat om discriminatie op basis van geslacht. Bij deze organisaties kan je discriminatie melden.

Unia luistert naar je verhaal, informeert je over je rechten en behandelt jouw melding van discriminatie. Je krijgt advies over mogelijke verdere stappen. Unia neemt voor jou contact op met alle betrokken partijen. In de eerste plaats streeft men naar een constructieve dialoog en naar verzoening, maar Unia kan ook aan een gerechtelijke procedure deelnemen of er één opstarten.

! **Let op:** een melding van discriminatie is niet hetzelfde als het neerleggen van een officiële klacht bij de politie of het gerecht.

