

**Stop seksisme en  
seksueel geweld op het werk**



## 25.11.22 Internationale dag tegen geweld tegen vrouwen

**Volgens de wet luidt de definitie van 'seksistische en seksuele intimidatie' als volgt: "elk ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd", of duidelijker geformuleerd: geweld!**

Ook nu nog krijgen heel wat vrouwen af te rekenen met seksistisch en grensoverschrijdend gedrag op het werk. Dit gedrag kan verschillende vormen aannemen: ongepaste grappen over 'een promotie op het werk' of je kledij of uiterlijk, dubbelzinnige vragen over haar privéleven ... Gedrag dat wordt weggelachen, want 'het is maar een mopje' ... En toch is het maar een kleine stap van ongepaste opmerkingen naar daden: seksueel getinte sms'jes, e-mails en foto's, ongewenste aanrakingen, bliken en woorden zijn allemaal gedragingen die kunnen leiden tot fysiek en seksueel geweld. Dit moet stoppen, ook al is de meldingsdrempel vaak hoog!

**Als je het slachtoffer bent** van psychische en/of seksuele intimidatie op je werk, voorziet de wettelijke procedure in twee mogelijkheden: een verzoek om psychosociale interventie in te dienen, hetzij informeel, hetzij formeel.

**De informele procedure** wordt behandeld door de vertrouwenspersoon of de interne of externe psychosociale preventieadviseur van je bedrijf, waarvan je de contactgegevens vindt in het

arbeidsreglement. Deze procedure moet vertrouwelijk blijven ten opzichte van collega's en de werkgever. Een bemiddeling tussen jou en de betrokkene, of een andere manier om een einde te maken aan de pesterijen, kan dan worden voorgesteld. Deze procedure biedt geen bescherming tegen ontslag of represailles.

**De formele procedure** wordt uitsluitend gevoerd door de interne of externe psychosociale preventieadviseur. Deze neemt kennis van het verzoek om interventie en beschikt over 10 dagen om het te aanvaarden of te weigeren. Als hij het aanvaardt, moet hij de werkgever meedelen dat jij en eventuele getuigen bijzondere bescherming genieten. Om het slachtoffer in staat te stellen zijn of haar situatie kenbaar te maken zonder angst voor professionele represailles, wordt de werknemer beschermd tegen ontslag en nadelige maatregelen indien hij of zij een gemotiveerde klacht heeft ingediend.

Doe beroep op je ACLVB-afgevaardigden! Hun taak bestaat er ook in de context waarin een geval van geweld zich voordoet te onderzoeken om situaties die het individuele kader kunnen overstijgen te voorkomen en oplossingen te bieden. Een individueel probleem collectief maken is essentieel om het welzijn van iedereen in het bedrijf te verbeteren en mensen eraan te herinneren dat het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om iedereen een veilige werkplek te bieden.

**Je bent niet alleen! Vraag hulp aan je ACLVB-afgevaardigden, zij zijn er om naar jou te luisteren, je goede raad te geven en je te steunen!**

Vrije visie, eigen stem

