

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



V.U.: Sabine Siegers, Boudewijnlaan 8, 1000 Brussel. Niet op de openbare weg gooien a.u.b.



25.11.23 Internationale dag tegen geweld tegen vrouwen

Deze vorm van geweld bestaat al sinds lang en blijft helaas nog steeds aanwezig, zowel in onze samenleving als op de werkvloer. Dit jaar is in België nieuwe regelgeving van kracht die de federale antidiscriminatiewetgeving verbetert.

Er zijn wijzigingen tot het effectiever maken van de discriminatiebestrijding maar ook wijziging van de bescherming tegen represailles vanwege de werkgever op het vlak van discriminatie en geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Tevens heeft België deze zomer de Belgische ratificatie van de Conventie 190 aangaande de "uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk" aan de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) overhandigd. Dit Verdrag nr. 190 erkent het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie. De ACLVB vindt het belangrijk om blijvend werk te maken van een betere bescherming van de kwetsbare werknemers.

Ook nu nog krijgen heel wat vrouwen af te rekenen met seksistisch en grensoverschrijdend gedrag op het werk. En toch is het maar een kleine stap van on gepaste opmerkingen naar daden: seksueel getinte sms'jes, e-mails en foto's, ongewenste aanrakingen, blikken en woorden zijn allemaal gedragingen die kunnen leiden tot fysiek en seksueel geweld. Dit moet stoppen, ook al is de meldingsdrempel vaak hoog!

Ben je het slachtoffer van psychische en/of seksuele intimidatie op je werk, dan heb je twee mogelijkheden om een verzoek tot psychosociale interventie in te dienen, hetzij informeel, hetzij formeel.

De informele procedure Via deze weg is het de bedoeling om op een informele wijze te zoeken naar oplossingen van het probleem via gesprekken en een poging om tot verzoening te komen tussen de verschillende betrokken personen. Dit kan gebeuren via de vertrouwenspersoon (indien aanwezig) of de interne of externe psychosociale preventieadviseur van je bedrijf, waarvan je de contactgegevens vindt in het arbeidsreglement.

Deze personen kunnen informatie geven die relevant is voor de bemiddeling en kunnen ook trachten te bemiddelen tussen jou en de betrokkene(n) om een einde te maken aan de pesterijen.

Let wel op, als je als slachtoffer of als getuige wil genieten van de bescherming tegen nadelige maatregelen door de werkgever EN er is sprake van een discriminatoir karakter dan moet je een melding maken van je verzoek. Dit kan worden gemaakt bij de werkgever of een andere instantie, waaronder ook je vakbond. Zodoende is er een spoor van bewijs van je melding en begint de bescherming vanaf dan te lopen.

De formele procedure als werknemer kan je ook beslissen om onmiddellijk beroep te doen op de formele weg tot het voeren van een procedure of ook nadat de informele procedure is mislukt. In dit geval moet je je richten tot de preventieadviseur psychosociale aspecten en NIET tot de vertrouwenspersoon.

De preventieadviseur zal, na zijn onderzoek, de werkgever adviseren om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke situatie. Sinds 1 juni 2023 ben je hiervoor automatisch beschermd tegen nadelige maatregelen van de werkgever, behalve wanneer je misbruik maakt van de procedure.

Doe beroep op je ACLVB-afgevaardigden! Zij kunnen je individueel ondersteunen in deze procedure samen met de diensten van de vakbond maar ze kunnen ook het probleem collectief proberen aan te pakken 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!