



© T. THOMAS / VIS-PC / IM

Mijn collega is het slachtoffer van seksistisch of seksueel geweld: wat is mijn rol als afgevaardigde?



Wat kan ik doen?

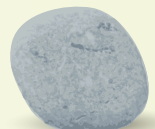
Mijn collega is het slachtoffer van geweld op het werk	3
Actiemogelijkheden	5
INDIVIDUEEL	5
COLLECTIEF	6
Mijn collega is het slachtoffer van huiselijk geweld	7
Websites en nuttige nummers.....	10
Regelgeving.....	10
De juiste reflex tijdens vakbondsacties	12
Woordenlijst	13
Meer info? Actie ondernemen?	14

- ▶ 9% van de vrouwelijke werknemers wordt fysiek lastiggeval-
len op kantoor (Jump, 2016).
- ▶ 1 vrouw op 3 in de dienstenchequesector en de thuiszorg is
slachtoffer van seksueel geweld op de werkplek (ACV-Voe-
ding en Diensten, 2017).
- ▶ Geweld is een probleem bij 1 koppel op 5!

**↳ Ook op de werkvloer kunnen we samen
STOP zeggen tegen gendergerelateerd
geweld.**

Mijn collega is het slachtoffer van geweld op het werk... wat kan ik doen als afgevaardigde in mijn onderneming?

- Neem de collega die een gebeurtenis uitspraak als geweld aanvoelt, ernstig. Minimaliseer en veroordeel niet. Leg uit dat slachtoffers discretie en bescherming genieten.
- Ga op zoek naar eventuele getuigen en leg hen uit dat ze discretie en bescherming genieten.



STAPPENPLAN

Neem de vraag ernstig

Wat verwacht de collega?

Wat kan ik doen?

Informeel

Breng het probleem ter sprake in de kern, contacteer de vertrouwenspersoon of de directie (uiteraard met het akkoord van de collega) en tracht het probleem vertrouwelijk en/of intern op te lossen zonder een gemotiveerde klacht in te dienen.

De collega kan ook de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten (PAPS) spontaan raadplegen in alle discretie.

De contactgegevens van de vertrouwenspersoon en de PAPS moeten in het arbeidsreglement staan.

Formeel

Breng de collega in contact met de PAPS.

De raadpleging moet kunnen plaatsvinden tijdens de werkuren, behalve als de arbeidsorganisatie dit niet toelaat (bijvoorbeeld nachtwerk).

In dat geval is het mogelijk de PAPS of de vertrouwenspersoon buiten de werkuren te ontmoeten, waarbij de werkgever de verplaatsingskosten terugbetaalt.

Als het gaat om ernstige seksuele agressie, zoals verkrachting, dan adviseer je de persoon om klacht in te dienen bij de politie.

Ook de arbeidsgeneesheer is een aanspreekpunt en kan het slachtoffer helpen door te luisteren en een medisch attest op te stellen.

!!! Het is van belang om het slachtoffer erop te wijzen dat hij of zij een bijzondere ontslagbescherming geniet zodra er een gemotiveerde klacht is ingediend. Hetzelfde geldt voor eventuele getuigen die opgeroepen worden tijdens de verzoening.

In het geval dat het slachtoffer een gemotiveerde klacht indient, brengt de PAPS eerst de werkgever op de hoogte, waarna hij de situatie onderzoekt. Hij stelt maatregelen voor om het probleem op te lossen. Als er geen oplossing wordt gevonden, maakt de PAPS de zaak over aan de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk.



Actiemogelijkheden:

1. INDIVIDUEEL

Maak onder je collega's het nummer van de gratis hulplijn 1712 bekend. Hier kun je anoniem terecht met je verhaal als je met geweld of misbruik te maken krijgt.

Hang dit nummer uit op je syndicale prikbord!

Meer weten? Vraag naar onderstaande brochures bij het ACV of kijk ze in op www.acv-online.be

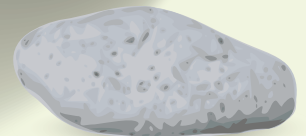


Misschien verrast het je, maar bepaalde vrouwen storten zich op hun werk om te ontsnappen aan partnergeweld. Een collega vertrouwde me toe dat ze konst werken om haar gedachten te verzetten. Dat doet haar goed.

De ex van mijn collega heeft met mij en enkele van mijn collega's contact opgenomen om haar opzwart te maken.

In België treft partnergeweld 1 koppel op 5.

Toen ik bij de klant ging werken, voelde ik me ongemakkelijk. De man maakte voortdurend schunnige opmerkingen. Op een keer liep hij zelfs naakt rond terwijl ik bezig was met poetsen...



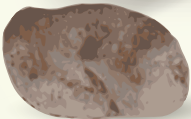
2. COLLECTIEF

- Ga als vakbondsafgevaardigde na in welke context het geweld opduikt. Probeer ook individuele situaties te overstijgen om tot preventie en oplossingen te komen. Door van een individueel probleem een collectieve kwestie te maken, verbeter je het welzijn van iedereen in de onderneming.
- Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om een werkplek aan te bieden die voor iedereen veilig is.
 - ▶ Is er geweld in mijn onderneming?
 - ▶ Zijn er andere, gelijkaardige gevallen in de onderneming? Op dezelfde dienst? Met collega's in een gelijkaardige functie? In dat geval kunnen de slachtoffers een formeel verzoek met collectief karakter indienen.
 - ▶ Werkt de wijze waarop het werk wordt georganiseerd bepaald gedrag in de hand? Kan de arbeidsorganisatie worden herbekeken?
 - ▶ Spreek erover in de kern: waar (OR, Comité PB...) en hoe aanpakken?

De ex van mijn collega dreigt ermee intieme foto's van haar naar haar werk te sturen.

Als vakbondsafgevaardigde had ik de impact van geweld op de gezondheid en het werk van mijn collega zwaar onderschat.

Na meerdere onwettige afwezigheden dreigt mijn collega haar werk te verliezen. Zo zou het voor haar nog moeilijker worden om de geweldspiraal te doorbreken!



Mijn collega is het slachtoffer van huiselijk geweld... is dat mijn probleem, als afgevaardigde?

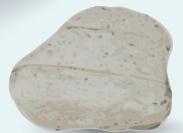
Vrouwen die te maken krijgen met partnergeweld zitten vaak gevangen in een vicieuze cirkel die moeilijk te doorbreken is. Het geweld zal niet zomaar stoppen enkel doordat een aandachtige afgevaardigde hulp aanbiedt. Mensen die werken met slachtoffers van partnergeweld benadrukken dat iedereen die het slachtoffer ontmoet, zijn steentje moet bijdragen. Enkel deze onaflatende steun zal het slachtoffer op een dag misschien de kracht geven om de geweldspiraal te doorbreken.

Economisch en financieel zelfstandig blijven is uiterst belangrijk voor slachtoffers van geweld! → Werk is de toegangspoort naar onafhankelijkheid!

Huiselijk geweld op vrouwen (door hun partner of ex-partner) kan gevolgen hebben op de werkplek:

- ▶ Huiselijk geweld kan doorgaan op de werkplek via sms, telefoontjes... Het komt ook voor dat de partner contact opneemt met collega's of bazen, het slachtoffer opwacht op de parking van het bedrijf enz.
- ▶ Het werk van het slachtoffer kan eronder lijden. Het komt ook voor dat de werknemer herhaaldelijk afwezig is. Collega's nemen dan een deel van het werk over, wat een team kan ontwrichten als de situatie blijft duren...
- ▶ De collega's die op de hoogte zijn van de situatie kunnen zich ook machteloos voelen, met negatieve gevolgen voor de sfeer op het werk.

De collega's vinden het niet eenvoudig om extra taken op te nemen omdat het slecht gaat met hun collega. Toch tonen ze begrip.



Wat kan je als afgevaardigde doen?

1. Zoek informatie

Informeer je bijvoorbeeld door de site <https://www.1712.be/> te raadplegen. Je kunt ook bellen naar het gratis nummer 1712.

2. Luister

Neem de tijd om naar je collega te luisteren en vertrouwen te winnen.

Let erop dat je geen sporen nalaat via sms of e-mail, want de partner controleert vaak de communicatiemiddelen.

3. Verwijs door

- ➔ Bied je collega hulp aan of verwijs naar professionals.
- ➔ Praat erover met de vertrouwenspersoon.
- ➔ Verwijs je collega eventueel door naar de arbeidsgeneesheer.

4. Als er een vertrouwensrelatie bestaat, **praat dan met de werkgever over maatregelen** opdat partnergeweld niet leidt tot ontslag, financiële onzekerheid, sancties...

5. Probeer collectieve antwoorden te vinden over aanpak en preventie

Maak werk van een regeling via het Comité PB of het basisoverlegcomité (openbare sector).

- ▶ Geef de collega de kans om van dienst te veranderen of van werkplek als de onderneming meerdere vestigingen heeft.
- ▶ Filter rechtstreekse telefoonoproepen via het secretariaat of een collega.
- ▶ Zorg ervoor dat er vertrouwelijk wordt omgesprongen met persoonsgegevens (geef niet zomaar een gsm-nummer, privéadres, e-mailadres enz. door).
- ▶ Voorzie wat speelruimte in de uurregeling zodat de collega een advocaat kan raadplegen, verhuizen enz.

Mijn collega werd betast door een andere collega en het ging zelfs verder dan dat. Ik heb niets gezien en het pas later vernomen. Daar voel ik me heel schuldig over.



- Ga na of de collega wel zelf het loon ontvangt (en niet de partner).

In dit soort gevallen heeft het slachtoffer-baat bij medewerking van de werkgever. Veel slachtoffers geven aan dat ze hulp kregen van hun directie.

Suggestie: geef je collega het gratis nummer van de luisterlijn voor vragen over geweld: **1712** (dag en nacht bereikbaar). Hang het nummer ook uit op plaatsen waar veel mensen voorbijkomen, aan het syndicaal prikbord of op intranet.

Let op: naar de partner toestappen kan je collega in een nog lastiger parket brengen!

Ik moest lachen toen David een schunnige mop vertelde in het bijzijn van het jonge meisje dat onlangs bij ons startte. Achteraf voelde ik me slecht.

Iedere persoon kan helpen om het geweld te stoppen.



Handige websites

- ▶ Bel 1712 bij vragen over geweld. Het nummer is dag en nacht bereikbaar, het is gratis en je kan er anoniem je verhaal kwijt.
- ▶ Of raadpleeg <https://www.1712.be/>
Op deze website vind je info en kan je doorklikken voor de specifieke contactmogelijkheden (bellen, mailen of chatten).
- ▶ Ook in een Centrum voor Algemeen Welzijnswerk kan je terecht in geval van huiselijk geweld.
Surf naar <https://www.caw.be> of bel het gratis nummer 0800 13 500. CAW kan je ook adressen doorgeven van vluchthuizen.

Regelgeving

Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk maken integraal deel uit van de **psychosociale risico's op het werk** en kaderen in de preventie van psychosociale risico's (PSR):

- ➔ Wet van 6 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, hoofdstuk Vbis, Afdeling 2.
- ➔ De Codex Welzijn op het werk, Boek I, Titel 3.
- ➔ Cao 72 (ingevoegd in de Codex over het welzijn behalve vermelding van de rol van de OR en definitie van stress).
- ➔ Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte, zijn vormen van seksuele straatintimidatie en seksuele intimidatie op openbare plaatsen.
- ➔ Artikels 442bis en 442ter van het Strafwetboek betreffende pesterijen. Het delict kan worden bestraft met een boete tussen de 50 en 300 euro en/of een gevangenisstraf van 2 weken tot 2 jaar.

Het gaat echt niet goed met Tine. Toch komt ze werken. Haar werk lijdt eronder, de ploeg mort. Ze is het slachtoffer van partnergeweld.

- ➔ Artikels 371 tot 377bis van het Strafwetboek betreffende verkrachting. Op deze misdaad staan gevangenisstraffen van 5 tot 15 jaar.



De juiste reflex tijdens vakbondsacties?

- Voorafgaand aan de actie - bijvoorbeeld in de bus, trein of wagen - hamer je erop dat de vakbondsactie serieus en respectvol moet verlopen, in het bijzonder ten aanzien van vrouwen.
- Reageer op ongewenst gedrag. Enkel zo doorbreek je de cirkel van geweld.

Ik kom niet meer naar manifestaties! De laatste keer sloeg iemand op mijn billen terwijl hij wile praat verkocht!

“Ik vind jouw opmerking absoluut niet grappig”

“Zou je graag hebben dat je kind of moeder ook zo wordt behandeld?”

“Stop”

“Je gedrag vind ik asociaal en ongepast voor een deelnemer aan deze manifestatie”

- Heb je vragen of twijfels? Bel naar je vakbondssecretaris of de genderverantwoordelijke van je ACV-verbond.

Op seksuele straatintimidatie en seksuele intimidatie op openbare plaatsen staan gevangenisstraffen van een maand tot een jaar en geldboetes tussen de 50 en 1000 euro.

Woordenlijst

Seksueel geweld: Elke seksuele daad die plaatsvindt zonder instemming van een persoon wordt als seksueel geweld beschouwd. Dat is eveneens het geval wanneer het slachtoffer van agressie niet in staat is om te weigeren of zijn goedkeuring te geven (doordat die persoon dronken of gedrogeerd is, slaapt of hiertoe mentaal niet in staat is).

Seksisme: Alle individuele en/of collectieve gedragingen die de overheersing door een sekse rechtvaardigen en bestendigen door te steunen op stereotypen die de genderrollen en -attitudes in stand houden, met verschillen tussen mannen en vrouwen.

Pesterijen op het werk: Het geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke en psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Ongewenst seksueel gedrag: Elke vorm van ongewenst verbaal, niet-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. De herhaling van de gedragingen is niet noodzakelijk om te kunnen spreken over ongewenst seksueel gedrag.

Vertrouwenspersoon: Het eerste aanspreekpunt in geval van relationele moeilijkheden op het werk (conflicten, pesterijen...). De vertrouwenspersoon luistert, geeft raad en zoekt samen met de werknemer naar een oplossing. Hij kan een verzoening organiseren

Als gezinshelpster werken we bij mensen thuis. We krijgen geregeld te maken met mensen die ongepast reageren. Wat kan ik als afgevaardigde doen?

tussen de betrokken partijen of tussenkomen bij een derde. Hij is bevoegd voor alle psychosociale risico's op het werk, maar enkel voor het informele luik. De aanstelling van een vertrouwenspersoon is niet verplicht.

PAPS (preventieadviseur psychosociale aspecten): Elke werkgever moet beschikken over een preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij kan deel uitmaken van een interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarbij de werkgever is aangesloten. De preventieadviseur psychosociale aspecten is bevoegd voor alle psychosociale aspecten op het werk, zowel voor het informele als formele luik.

Meer informatie? Actie ondernemen?

CONTACTEER ACV GENDER

ACV Nationaal

Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel

Stafmedewerker gender en gelijke kansen ACV,

jolien.pollet@acv-csc.be

www.hetacv.be

Meerdere getuigenissen uit deze brochure komen uit de nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2017.

#STOPGEWELDTEGENVROUWEN

ACV Nationaal

Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel

www.hetacv.be

