



vrouwelijke & sociale aangelegenheden

Gepubliceerd: woensdag 28 maart 2018 10:49

U bent als lid NSPV slachtoffer van:

Geweld: Elke feitelijkheid waarbij een personeelslid psychisch of fysiek wordt lastiggevalen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk: Elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die er zich schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen of mannen op het werk.

Pesten: Elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen het werk (dat evenwel in relatie kan gebracht worden met het werkterrein), dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke/psychische integriteit van een personeelslid wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. (definities volgens de welzijnswet)

Wat zijn de mogelijkheden voor het betrokken lid?

Volgende mogelijkheden bestaan er om tot probleemoplossing te komen:

- U slaagt erin zelf te bemiddelen en tot oplossing te komen
- U zoekt hulp bij volgende meldingspunten:
 - Vertrouwenspersoon van het werk in uw politiezone
 - De arbeidsgeneesheer van de politiezone
 - De preventieadviseur van de politiezone
 - De leidinggevenden
 - De medische inspectie
 - De vertrouwenspersoon inzake geweld, pesten en seksuele intimidatie van onze vakvereniging NSPV, zijnde CAPON Sylvia.

Wat als u aanklopt bij de vertrouwenspersoon van het NSPV?

Krachtlijnen NSPV voor een syndicale aanpak:

DE INTERNE PROBLEEMAANPAK BINNEN UW ORGANISATIE PRIMEERT

A. Informele verzoeningsprocedure



vrouwelijke & sociale aangelegenheden

Gepubliceerd: woensdag 28 maart 2018 10:49

In de eerste plaats beogen we een informele aanpak van de problematiek van ons lid. Via de informele aanpak streven we ernaar om als tussenpersoon te bemiddelen tussen ons lid (slachtoffer) en de aangeklaagde. Deze aanpak biedt de mogelijkheid om kleine problemen reeds in een vroeg stadium vertrouwelijk en klein te houden.

De informele aanpak beoogt het op een eerlijke wijze intern oplossen van problemen. We proberen om zo snel mogelijk tot een aanvaardbare oplossing te komen voor de betrokken partijen in het geschil en doen absoluut geen afbreuk aan de andere rechten van de personeelsleden.

Vooraleer tot actie over te gaan, worden alle facetten van de problematiek uitvoerig besproken met het betrokken lid. Alle mogelijke probleemoplossingen worden discreet in overweging genomen.

Discretie en vertrouwelijkheid worden altijd gewaarborgd.

Bij tussenkomst en bemiddeling tussen de partners die in de zaak betrokken zijn, wordt het lid voortdurend op de hoogte gehouden van de door ons ondernomen acties.

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur van uw zone kunnen door ons in de bemiddelingsprocedure betrokken worden.

Indien de informele aanpak een positief resultaat had, wordt door ons een dossier samengesteld dat bijgehouden wordt. Er wordt eventueel voorzien in opvolging.

Indien de informele aanpak een negatief resultaat had, kan, na overleg met het lid, overgegaan worden tot een formele aanpak.

B. Formele verzoeningsprocedure

Indien de informele aanpak geen oplossing biedt, kan het formeel ter kennis brengen van de feiten overwogen worden. Onze vakorganisatie kan zich hierbij wenden tot de preventieadviseur om de zaak te bespreken en te bemiddelen ter zake.

Eventueel wordt er, in samenspraak met het betrokken lid, een met reden om klacht ingediend bij de preventieadviseur of wordt er aangedrongen op een intern onderzoek met eventueel voorstel tot maatregelen. Indien de met redenen omklede klacht wordt ingediend bij de vertrouwenspersoon dan moet deze de klacht overmaken aan de bevoegde preventieadviseur. De preventieadviseur dient de werkgever op de hoogte te brengen van de klacht. Hij dient de werkgever te verzoeken om interventie en stelt maatregelen voor. De werkgever is van zijn kant ertoe gehouden om passende maatregelen te nemen teneinde een einde te maken aan de feiten van geweld, pesterijen en OSGW. De klacht wordt opgenomen in een gedateerd document,



vrouwelijke & sociale aangelegenheden

Gepubliceerd: woensdag 28 maart 2018 10:49

samen met de getuigenverklaringen. Ongewenst seksueel gedrag en pesten kunnen aanleiding geven tot een tuchtprocedure en tot het uitspreken van tuchtstraffen overeenkomstig het tuchtstatuut van het personeelslid. Ook maatregelen van inwendige orde zijn niet uitgesloten.

Indien de formele aanpak een positief resultaat had, wordt voorzien in de nodige opvolging.

Indien de formele procedure een negatief resultaat had, kan, mits akkoord van het lid, de stap naar de EXTERNE aanpak gezet worden. We kunnen ons wenden tot de medische inspectie, het arbeidsauditoriaat of de correctionele rechtbank)

Goed om weten

- Indien de vertrouwenspersoon van het NPSV in zijn hoedanigheid van 'vertrouwenspersoon' kennis krijgt van strafbare feiten, gebeurt zulks niet in de uitoefening van zijn politieambt, doch in de hoedanigheid van vertrouwenspersoon met specifieke kenmerken die daaraan verbonden worden door de betreffende wetgeving (Wet 11.06.02 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).
- Enkel de formele procedure geeft recht op ontslagbescherming voor het betrokken lid.
- Onze werkwijze bij de probleemaanpak is volledig gebaseerd op de richtlijnen en doelstellingen voorgeschreven in de welzijnswet. De welzijnswet legt de nadruk op een minnelijke regeling van de problemen binnen de onderneming en het bereiken van een verzoening door de tussenkomst van personen die dicht bij de werknemers staan, zonder evenwel de mogelijkheid om beroep te doen op de medische inspectie of arbeidsauditeur uit te sluiten. Ons hierop baserend, past onze dienst altijd eerst een informele probleemaanpak toe, vooraleer formeel en extern te gaan werken. (Een rechtstreekse vordering voor het bevoegde rechtscollege, zonder aanwending van de interne procedure, doet bovendien de mogelijkheid om beroep te doen op de medische inspectie vervallen).
- Bij onze dienst kun je ook inlichtingen verkrijgen inzake het aanwenden van sociale vaardigheden om slachtoffers van geweld, pesten en OSGW weerbaarder te maken en inzake vaardigheden die een helpende hand kunnen bieden om het probleem op te lossen.

Nieuwsinfo



vrouwelijke & sociale aangelegenheden

Gepubliceerd: woensdag 28 maart 2018 10:49

Als de informele procedure niet helpt bij een tussenkomst inzake pesten, geweld en seksuele intimidatie op het werk, kan door ons de formele procedure worden aangewend.

Bij deze **formele procedure** wordt een met **redenen omklede klacht** ingediend.

Opdat het slachtoffer zonder vrees voor represailles op beroepsvlak met zijn probleem naar buiten zou kunnen treden, is tevens voorzien in een **ontslagbescherming** van zodra het slachtoffer een met redenen omklede klacht heeft ingediend.

Die bescherming heeft de volgende kenmerken:

- de werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen en evenmin de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen;
- de werkgever mag geen dergelijke daden stellen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van een getuigenverklaring of nadat een echtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na het vonnis;
- indien de werkgever desondanks de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt, dienen de redenen voor de beslissing van de werkgever los te staan van de klacht of de rechtsvordering;
- indien de redenen niet losstaan van de klacht of de rechtsvordering kan de werknemer vragen om opnieuw in dienst te worden genomen of dat hem een forfaitaire vergoeding wordt toegestaan die met zes maanden loon overeenstemt.