

28 september 2023

## Interne informele en formele procedures psychosociale.

### Toelichting

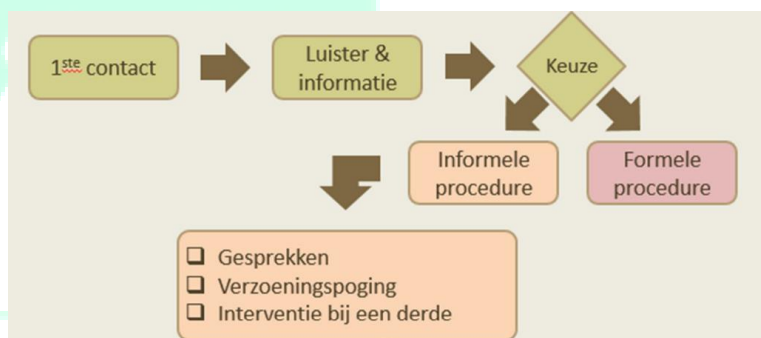
De vakbonden kregen een toelichting over de formele en informele procedures met betrekking tot psychosociale interventies.

Een procedure is geen klacht, maar een verzoek. Waar een klacht aanvoelt als gelijk of ongelijk of de uitspraak als straf wordt bekeken, dient een interne procedure om het welzijn op het werk te verbeteren.

Om een verzoek informele of formele psychosociale interventie op te starten, dient betrokkene contact op te nemen bij de VertrouwensPersoon (VP) of de Preventie Adviseur Psychosociaal Aspecten (PA-PA). Tijdens dat 1<sup>e</sup> contact zal er geluisterd worden en de nodige informatie geven over de verschillende procedures. Dan heeft de verzoeker de keuze om de informele of formele procedure op te starten.

### Interne procedure

#### Informele procedure



Het doel is om via gesprekken en interventie bij derden tot een verzoening te komen.

Tijdens deze fase:

- De VP en PA-PA kunnen aan de personen (die deelnemen aan de interventie) de nodige informatie geven, die pertinent is voor het goede verloop.
- De VP en PA-PA hebben niet de taak om te rapporteren aan de werkgever, om de getuigen te horen of personen te horen die deel uitmaken van de dienst van de verzoeker.
- De verzoeker is via deze procedure niet beschermd tegen represailles vanwege de werkgever.

#### Gesprekken:

- Persoonlijke gesprekken met de VP of PA-PA.
- Deze gesprekken vallen onder het beroepsgeheim.
- Er wordt actief geluisterd en mogelijke oplossingen worden geadviseerd.
- Indien nodig wordt er doorverwezen naar andere diensten.

## Verzoeningspoging

Er kan een verzoeningspoging opgestart worden met de andere rechtstreeks betrokken persoon. Dit gebeurt adhv naar mekaar te luisteren en met respect een akkoord te zoeken voor de belangen van beide partijen. Deze verzoeningspoging kan enkel met akkoord van beide partijen. De werkgever wordt op de hoogte gebracht indien de verzoeker hier om vraagt en zijn tussenkomst noodzakelijk is voor de uitvoering van het akkoord.

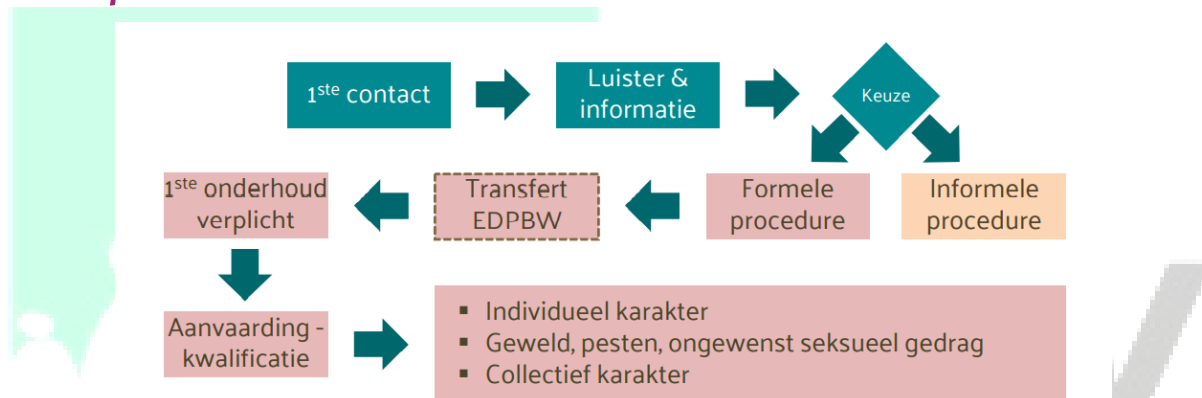
## Interventie bij derden

Indien nodig kan er een interventie bij derden plaatsvinden. Onder derden wordt bijvoorbeeld Hiërarchische lijn, HR, arbeidsarts, ... verstaan. Deze interventie kan enkel met uitdrukkelijke toestemming van de verzoeker en wordt als neutrale partij gevoerd.

## Einde van de informele procedure

- Bij positieve uitkomst.
- Als er geen resultaat wordt bereikt.
- Als de verzoeker de informele procedure wenst te beëindigen, kan de verzoeker nog altijd kiezen om een formele procedure op te starten via de PA-PA.

## Formele procedure



Deze kan onmiddellijk ingediend worden (zonder voordien een informele procedure op te starten).

De werkgever wordt gevraagd om maatregelen te nemen die een oplossing bieden voor de psychosociale problematiek die de verzoeker op het werk ondervindt.

Wanneer de situatie volgens de werknemer die het verzoek indient betrekking heeft op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer, spreekt men van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer

1<sup>e</sup> analyse: de PA-PA beslist of het verzoek aanvaard of geweigerd wordt. Daarom is het van belang dat de juiste formulering van de feiten en situatie beschreven wordt. Want indien de beschreven situatie geen betrekking heeft op psychosociale risico's op het werk, zal deze geweigerd worden.

2<sup>e</sup> analyse: is het een verzoek met een hoofdzakelijk individueel of collectief karakter?

## Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

- De werkgever wordt schriftelijk op de hoogte gebracht (met identiteit van de verzoeker).
- De PA-PA hoort de partijen die hij nodig acht, en geeft advies aan de werkgever:
  - Informeren over de situatie.
  - Meest adequate maatregelen voorstellen.

Wanneer er een einde komt aan de arbeidsverhouding tussen verzoeker en werkgever tijdens het verloop van procedure:

- Wordt het verzoek verder behandeld.
- Brengt de PA-PA de collectieve en individuele factoren, die tot de situatie geleid hebben, in kaart en geeft advies aan de werkgever.
- De werkgever treft maatregelen om herhaling te voorkomen en de preventie van psychosociale risico's te verbeteren.

De PA-PA brengt de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken partijen op de hoogte van de datum waarop het advies aan de werkgever werd overhandigd.

De PA-PA informeert hen over de voorstellen tot collectieve en individuele maatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten worden toegepast.

Beslissing van de werkgever:

- Wanneer de werkgever beslist individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een werknemer, worden deze voorafgaandelijk en schriftelijk binnen een termijn van 1 maand na het advies van de PA-PA meegedeeld.
- Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, zal de werkgever aan die werknemer een kopie bezorgen van het advies van de PA-PA
- De werkgever zal de werknemer horen alvorens deze maatregelen te treffen. De werknemer kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.
- Binnen de 2 maanden nadat hij het advies van de PA-PA heeft ontvangen, deelt de werkgever zijn gemotiveerde beslissing mee aan:
  - De PA-PA.
  - De verzoeker en andere rechtstreeks betrokken partijen.

### **Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter**

Wanneer er sprake is van een verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter, is overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging over de arbeidssituatie, die in het verzoek beschreven wordt, verplicht via het Basis Overleg Comité (BOC).

Dit overleg kan aanleiding geven tot:

- De werkgever beslist een RisicoAnalyse (RA) uit te laten voeren van een specifieke arbeidssituatie na advies van het BOC
- De vakbonden verzoeken via het BOC om een risicoanalyse laten uit te voeren.
- De werkgever beslist het verzoek op een andere manier te onderzoeken.

De identiteit van de verzoeker wordt niet bekend gemaakt aan de werkgever, tenzij er advies is tot bewarende maatregelen voor de verzoeker (welzijn te garanderen).

De werkgever maakt de resultaten van de RA over aan het BOC, geeft zijn gemotiveerde beslissing en vraagt het advies aan het BOC.

### **Verzoek voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

De behandeling verloopt zoals een verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter. Er is een bescherming tegen represailles voor verzoeker en directe getuigen. De aangeklaagde wordt op de hoogte gebracht.

De werkgever wordt op de hoogte gebracht, de identiteit van de verzoeker en de directe getuigen worden bekend gemaakt, de identiteit van de aangeklaagde niet.

Indien noodzakelijk, worden er bewarende maatregelen voorgesteld.

De werkgever deelt zijn beslissing tot bewarende maatregelen mee aan de PA-PA. Wanneer deze niet voldoende zijn, brengt de PA-PA arbeidsinspectie van Defensie (ILE) op de hoogte.

De PA-PA weigert de indiening van het verzoek wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft geen geweld, pesterijen of Ongewenst Sexueel Gedrag op het Werk (OSGW) inhoudt. Het is niet vereist dat de PA-PA een grondig onderzoek uitvoert op het terrein om tot een beslissing te komen.

Mededeling van het advies:

- In geval van een grensoverschrijdend gedrag met een discriminatoir karakter. Dan heeft Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen toegang tot het advies van de PA-PA als zij dat vragen en toestemming hebben van de verzoeker. Dit advies mag niet aan de verzoeker gegeven worden.
- In geval van rechtsvordering is de werkgever verplicht een kopie van het advies van de PA-PA mee te delen.

Beroep op de arbeidsinspectie van Defensie (ILE)

De PA-PA is in twee gevallen verplicht beroep te doen op ILE zonder het akkoord van de verzoeker te vragen:

- Wanneer er wordt vastgesteld, voor het verstrekken van het advies, dat de werkgever geen of geen geschikte bewarende maatregelen treft terwijl de werkgever er zelf had voorgesteld.
- Wanneer er, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, wordt vastgesteld dat de werkgever “geen” of “geen geschikte” maatregelen heeft getroffen:
  - Indien er een ernstig en onmiddellijk gevaar is voor de werknemer.
  - Indien de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel

## Het einde van de interne Procedure

Wanneer de militair meent dat zijn problematiek niet is opgelost, kan deze kiezen om een klacht in te dienen bij:

- ILE
- Politie

Of een vordering instellen bij de Rechtbank

## Besluit

Wanneer iemand een slachtoffer is en een eerste contact legt voor een gesprek, is de uitleg over de verschillende mogelijke procedures vaak overdonderend. Groot was onze verwondering dat de dienst geen folder of onthaalbrochure hebben om tijdens het gesprek mee te geven aan de verzoeker. Zodat deze nadien rustig de mogelijkheden tot hulp of oplossing kan bekijken.

**Denk je slachtoffer te zijn van een conflict, pesterij, ongewenst gedrag, ...?**

**Heb je nood aan een gesprek?**

**Neem contact met je lokale afgevaardigde of met de hoofdzetel van ACV Defensie. Al onze contactgegevens vind je op [www.acvdefensie.be](http://www.acvdefensie.be)**