



Praktische gids voor
Belgische ondernemingen

**Wend uw blik niet
af... ook niet op
het werk. Handel!**

Strijden tegen partnergeweld

INHOUDSOPGAVE

—
VOORWOORD

—
**WAAROM DEZE
 BROCHURE?**

—
WAT IS PARTNERGEWELD?

—
**WAT ZIJN DE
 GEVOLGEN VOOR HET
 WERK EN DE
 BEROEPSOMGEVING?**

—
**WELKE SIGNALEN
 KUNNEN WIJZEN OP
 EEN GEWELDSITUATIE?**

—
**WELKE VERANTWOOR-
 DELIJKHEID DRAAGT U
 ALS WERKGEVER?***

—
**WAT VERWACHT EEN
 WERKNEMER* DIE HET
 SLACHTOFFER IS VAN
 PARTNERGEWELD VAN
 DE WERKPLEK?**

—
**HOE KAN U ALS WERKGEVER EEN
 PERSONEELSLID STEUNEN
 DAT HET SLACHTOFFER IS
 VAN PARTNERGEWELD?**

1. Een vriendelijke omgeving creëren en een luisterend oor bieden
2. Een luisterend oor aanbieden en adequaat doorverwijzen
3. De werknemer in het dagelijkse leven ondersteunen

* De functies, titels en graden die in deze publicatie worden gebruikt, verwijzen naar personen met om het even welke genderidentiteit of geslacht.

VOORWOORD

Het lijkt misschien ongebruikelijk dat we een verband leggen tussen partnergeweld en de werkplek. Dit soort geweld laat uitschijnen dat deze problematiek geen link heeft met het bedrijfsleven en dat het niet aan de werkgever toekomt om de rol van maatschappelijk werker op zich te nemen.

Belgische bedrijven dragen echter significante gevolgen van dit geweld. De gevolgen zijn enerzijds onder andere vermindering van de productiviteit, plotse vertrekken, vervangingen, ongerechtvaardigde of langdurige afwezigheden. Anderzijds gaat het ook om gevolgen die betrekking hebben op het psychosociaal welzijn van de werknemers en hun collega's.

Om het hoofd te bieden aan deze problematiek, stelt de *think & do tank Pour La Solidarité* u in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut) deze brochure voor. Ze richt zich tot bedrijven en kadert in het beleid ter bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld.

Dit beleid is gebaseerd op het Verdrag van Istanbul, dat België op 14 maart 2016 ratificeerde. Het past met name in het kader van het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) - betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk. Op 21 juni 2019 keurde de IAO dit Verdrag goed.

Deze brochure vloeit voort uit deze vaststellingen. Ze is bedoeld als een bijdrage aan het vergroten van de samenwerking tussen alle partijen die betrokken zijn bij de verbetering van het welzijn van de werknemers/werkneemsters. Daarom worden maatregelen voorgesteld om slachtoffers van partnergeweld op hun werkplek op te sporen en te ondersteunen.

Met deze praktische gids wil de *think & do tank Pour La Solidarité* een bijdrage leveren tot de bewustwording omtrent de noodzaak om concrete acties te ondernemen in de strijd tegen geweld en tegen de gevolgen ervan op de werkplek.

WAAROM DEZE BROCHURE?

Partnergeweld blijft in België, net zoals elders, een groot probleem. In ons land zou één inwoner op de acht betrokken partij zijn¹.

Bij die inwoners zijn er werknemers voor wie werk synoniem kan zijn aan economische onafhankelijkheid, een kans tot socialisering, fysieke veiligheid en zelfrespect. Dit zijn allemaal factoren die van doorslaggevend belang zijn als ze dringend moeten wegraken uit een gewelddadige situatie.

Concentratieproblemen, stress, prikkelbaarheid, afwezigheid, ziekte en dergelijke: partnergeweld heeft daadwerkelijk uiteenlopende gevolgen voor het werk. Die gevolgen kunnen er spijtig genoeg toe leiden dat slachtoffers ervan uit de arbeidsmarkt gestoten worden. Terwijl het net zo hard nodig is dat ze hun baan kunnen behouden!

Deze brochure richt zich tot u: bedrijven, verenigingen, overheidsorganisaties en werkgevers uit Wallonië, Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het welzijn en de goede werking van een organisatie mogen dan wel staan en vallen met de arbeidsvoorwaarden en het voorkomen van risico's binnen de professionele omgeving, toch stellen wij u voor om u nog sterker te engageren. Namelijk door een zwaar taboe te doorbreken: partnergeweld en de gevolgen ervan voor alle aspecten in het leven van het slachtoffer, dus ook in de professionele omgeving.

We willen u daarbij helpen. Om die reden geeft deze brochure niet alleen toelichting bij de mechanismen achter het geweld en de gevolgen ervan op het werk, maar ook bij de diverse manieren waarop u werknemers die hiermee geconfronteerd worden, kan begeleiden.

Ook u heeft een rol te spelen!

¹ Instituut, *Ervaringen van vrouwen en mannen met psychologisch, fysiek en seksueel geweld*, 2010.

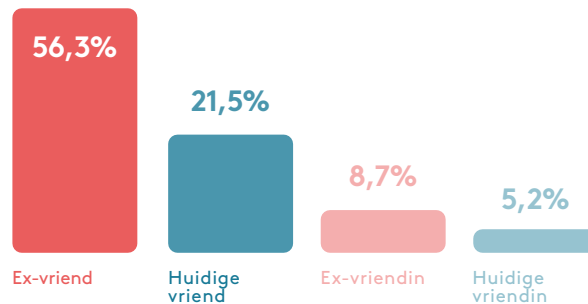
WAT IS PARTNERGEWELD?

Geweld dat geen grenzen kent

In België verklaren 1 vrouw op de 7 en 1 man op de 10 dat ze in het afgelopen jaar het slachtoffer van geweld werden².

Iedereen kan het slachtoffer worden van partnergeweld, ongeacht het geslacht, maatschappelijke klasse, cultuur, herkomst, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, enzovoort.

Niettemin is partnergeweld een vorm van geweld die een link heeft met gender. Enerzijds treft partnergeweld immers verhoudingsgewijs veel vrouwen. Anderzijds zijn op basis van de gegevens van justitie, 75% van de personen die verdacht worden van partnergeweld, mannen. Partnergeweld wordt met name gepleegd door een ex-vriend (56,3%), de huidige vriend (21,5%), een ex-vriendin (8,7%) of de huidige vriendin (5,2%)³.



² Instituut, *Ervaringen van vrouwen en mannen met psychologisch, fysiek en seksueel geweld*, 2010.

³ Instituut, *Nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België*, 2017.

Geweld dat vele vormen aanneemt

Partnergeweld kan verschillende vormen aannemen:



Sociaal

controle op sociale contacten, uitgaan, isolement, enzovoort.



Economisch

verbod om te werken, verbod om een bankrekening te hebben, controle op de inkomsten van het huishouden, weigering om een pensioen te storten, enzovoort.



Verbaal

beledigingen, schreeuwen, stilzwijgen, enzovoort.



Lichamelijk

slagen, verwondingen, verminking, opsluiting, enzovoort.



Seksueel

betasting, verkrachting, dwingen tot een seksuele handeling, tot een zwangerschap, tot contraceptie, abortus, prostitutie, enzovoort.



Psychologisch

vernedering, het gevoel geven dat de andere waar deloos is, bedreigen, chanteren, pesten, manipuleren, onverschilligheid, controle, kinderen gebruiken, enzovoort.



Administratief

beslag op identiteitsdocumenten, paspoort, verblijfsvergunning, enzovoort.

De persoon die verantwoordelijk is voor dit geweld, is altijd degene die het geweld pleegt!

De geweldcyclus

Door de geweldspiraal kan de ene partner de andere in eerste instantie in zijn greep krijgen en die greep later zelfs nog versterken.

Het feit dat periodes vol spanningen en periodes waarin er opnieuw hoop ervaart, elkaar afwisselen, verklaart waarom het slachtoffer het niet makkelijk heeft om een einde te maken aan deze relatie. Vaak zal het slachtoffer zichzelf niet als een slachtoffer van geweld zien, maar als de enige persoon die de dader kan begeleiden om het beter te doen en/of als de persoon die verantwoordelijk is voor de agressiviteit van de dader. Het is ook mogelijk dat het slachtoffer zich volledig van deze agressie distantiëert, net als bij een reactie op gevaar.

Gespannen atmosfeer

De dader geeft uiting aan een tastbare spanning die het gevolg is van willekeurige factoren. Het slachtoffer zal de angst voelen.

Deze geweldcyclus zal zich mettertijd steeds sneller en steeds intenser herhalen.

Uitbarsting

De dader barst los (slaan, verkrachten, schreeuwen, denigreren enzovoort). Bij het slachtoffer kan dit resulteren in angst, in droefheid, maar ook in schaamte over deze situatie.

Rechtvaardigingen

De dader zoekt de fout voor zijn gedrag bij externe factoren of bij het slachtoffer zelf: "kijk eens wat je me liet doen!" Het slachtoffer voelt zich schuldig en verantwoordelijk voor het feit dat het conflict niet werd vermeden.

Honeymoon

De dader toont spijt, belooft zich te laten behandelen en herinnert aan de gelukkige momenten. Het slachtoffer blijft hopen, wil geloven dat ze hier samen sterker zullen uitkomen.

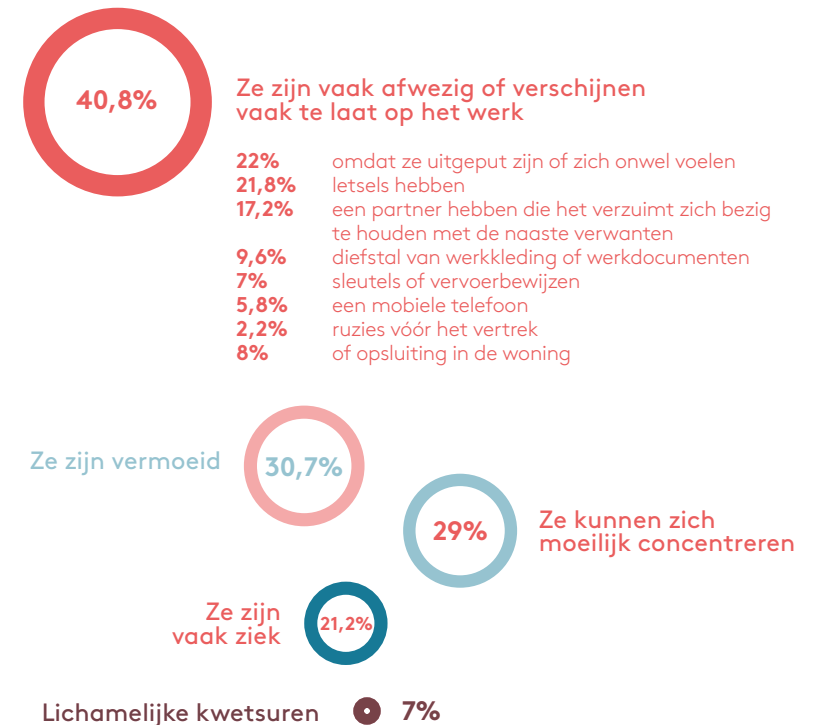
Hoewel er geen specifiek profiel van daders van gewelddadige feiten bestaat, zijn er toch wel enkele gelijkenissen vast te stellen. Denk aan: geweld al eerder en op jonge leeftijd hebben meegemaakt, het moeilijk hebben om eigen emoties te begrijpen, deze te uiten en onder controle te houden en ze daarom vertalen in geweld, moeilijk kunnen omgaan met een relatiebreuk, aan hechtingsstoornissen en aan verlatingsangst lijden, op psychologisch vlak kwetsbaar reageren op stresserende gebeurtenissen, wat dan in steeds gewelddadiger gedrag resulteert, middelen zoals alcohol of drugsverslaving, enzovoort. Dergelijke factoren kunnen een verklaring voor het partnergeweld vormen, maar rechtvaardigen natuurlijk geenszins dergelijk gedrag.

WAT IS DE IMPACT OP HET WERK EN DE BEROEPSOMGEVING?

Hoewel partnergeweld vaak verborgen blijft voor derden, hebben de gevolgen van het partnergeweld repercussies op alle aspecten in het leven van een slachtoffer: gaande van de psychologische situatie tot de lichamelijke gezondheid. De facto hebben ze zo een invloed op de capaciteit om te werken en op de beroepsomgeving.

Bijna drie kwart van de betrokkenen geven aan dat partnergeweld een impact heeft op hun professionele vaardigheden⁴:

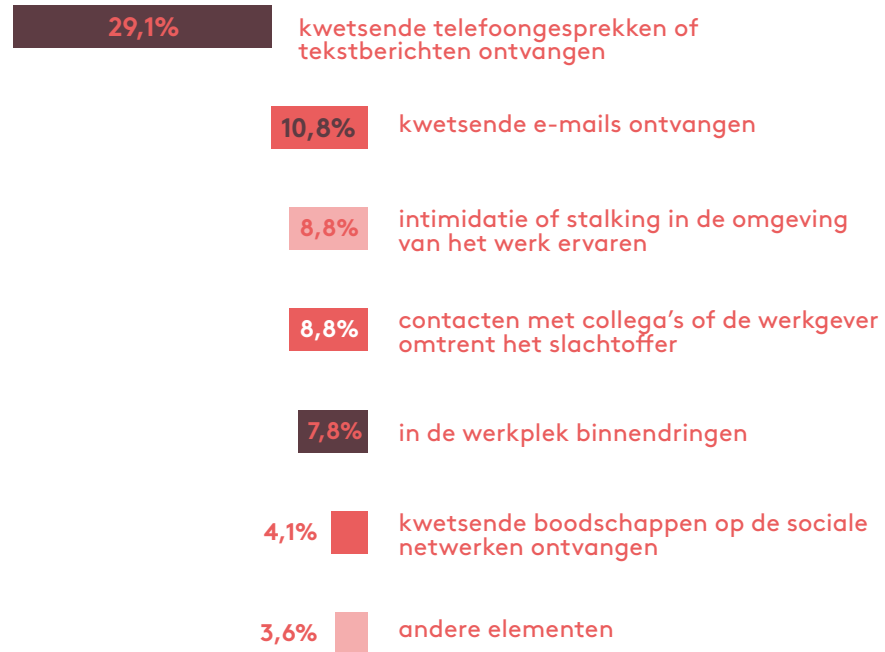
"Je voelt je gekleineerd en je hebt geen zin om aan het werk te gaan, omdat je problemen met blauwe plekken of zichtbare slagen hebt. Maar aan de andere kant geeft werken zuurstof. Je kan een paar uur uit je hel komen."⁵



⁴ Instituut, *ibid.*, p.7-8.

⁵ Instituut, *ibid.*, p.8.

Het geweld dringt door tot op het werk, 57,8% van de slachtoffers geven aan dat er zich mishandelingen voordoen op de werkplek of in de buurt ervan⁶. Dit vertaalt zich hoofdzakelijk in:



Ook de collega's van een persoon die het slachtoffer is van geweld, worden beïnvloed⁷. Zo kan een gedragsverandering van het slachtoffer bij hen leiden tot onrust (28,5%) tot irritatie (10,7%). Die verandering kan een impact hebben op hun werk (10,2%). Het is ook mogelijk dat de dader van het geweld onmiddellijk contact met hen opneemt (3,3%) of hen zelfs bedreigt (2,5%).

Tot slot willen we er ook nog aan herinneren dat een slachtoffer van partnergeweld dubbel zoveel risico loopt om blootgesteld te worden aan geweld op het werk, dan elke andere werknemer.

⁶ Instituut, *ibid.*, p.8.

⁷ Instituut, *ibid.*, p.11.

Ook het kostenplaatje van partnergeweld is niet te verwaarlozen!

In België kost geweld en de gevolgen ervan bijna



aan de maatschappij⁸.

Dit bedrag omvat:

288,10 miljoen



productiviteitsverlies

overlijden, absentisme, detentie. Dit betreft directe kosten voor de bedrijven!

81,47 miljoen



kosten voor de gezondheidszorg

spoedopnames, ziekenhuisopnames, ambulante zorg, geneesmiddelen, psychologische opvolging, enzovoort.

53,58 miljoen



gerechtelijke en politionele acties

16,30 miljoen



sociale zekerheid

noodhuisvesting, sociale uitkeringen, betaling van werkonderbrekingen, enzovoort.

⁸ Psytel, *Raming van de kost van partnergeweld in Europa*, 2006.

Good practice

Van slachtoffers naar leaders dankzij de Ana Bella School for Empowerment

In Spanje werkt de stichting *Fondation Ana Bella* samen met grote bedrijven zoals Danone, Disney of L'Oréal om vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, naar de arbeidsmarkt toe te leiden.

De stichting biedt aan vrouwen die het slachtoffer zijn van geweld, een opleidingstraject aan zodat zij hun ervaring kunnen omvormen tot een kracht.

De partnerbedrijven bieden hen een werkbaan aan als commercieel medewerkster of een job in het middenkader. Zo garanderen zij hen ook een mogelijkheid om zich te integreren.

Van 2011 tot 2019 gooiden meer dan 2000 vrouwen dankzij deze opleiding hun leven over een andere boeg. In 97% van de gevallen luidde de feedback over de opleiding: "uitmuntend"!

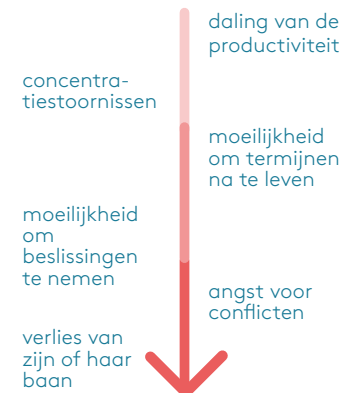
WELKE SIGNALLEN KUNNEN WIJZEN OP EEN GEWELDSITUATIE?

Bepaalde veranderingen in het uiterlijk, de gewoonten, het gedrag of de arbeidsgeschiktheid van een collega kunnen bij u een licht doen branden. Vooral als ze ongebruikelijk zijn en een repetitief karakter hebben.

Vergeet echter nooit dat het feit dat u een gedragsverandering bij één van uw naaste collega's merkt, niet noodzakelijkerwijs moet betekenen dat die collega in zijn of haar privéleven te kampen heeft met een geweldsituatie. Trek dus niet te snel conclusies, maar blijf waakzaam.

"Op het werk gaat niet snel iemand merken dat je het slachtoffer bent van partnergeweld, je houdt de schijn op. Alleen onrechtstreeks (deadline niet halen ...) kan iemand op het werk merken dat er iets aan de hand is."⁹

Evolutie van de kwaliteit van het werk



Opdringerig gedrag van de partner

frequente en/of beledigende telefoongesprekken, e-mails en tekstberichten sturen

contact met collega's of managers leggen

aanwezigheid op de werkplek of in de buurt ervan



Verandering(en) in de professionele gewoonten

ongebruikelijke vertragingen en/of afwezigheden, meerdere ziekteverloven

vroeger of later vertrekken op het werk, obsessief bezig zijn met de uurroosters

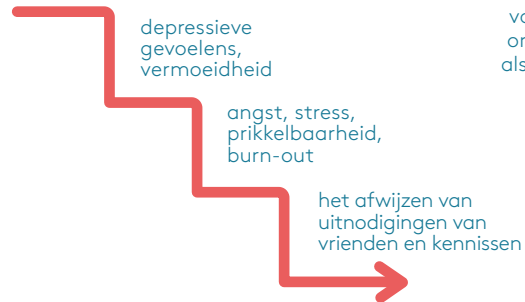
ongebruikelijke vraag om het werk aan te passen.



⁹ Instituut, *ibid.*, p.6

Gemoedswisseling(en)

verslechtering van het zelfvertrouwen, het zelfbeeld



"Ik ben niet met vakantie geweest, maar met ziekteverlof: burn-out, depressie: het heeft een grote invloed op het werk."¹⁰

Sommige factoren komen in geweldsituaties vaker voor, met name voor de dader:

- een partner die in het verleden geconfronteerd werd met geweld (geslagen als kind, geconfronteerd met een gewelddadige ouder, enzovoort)
- een partner met antecedenten op het vlak van geweld in of buiten de familiale context
- een partner met financiële, professionele of relationele problemen
- een partner die financieel, materieel, administratief of emotioneel afhankelijk is
- een partner die met zelfmoord dreigt of die al een zelfmoordpoging ondernam
- een depressieve partner
- een vechtscheiding
- de betrokkene is nu zwanger of is onlangs bevallen

Het zijn niet alleen de slachtoffers die de gevolgen van het geweld meenemen tot op de werkplek! Ook bij de dader kunnen wijzigingen optreden qua humeur (impulsief, gestrest, prikkelbaar, ongeduldig) of qua gedrag op het werk (verminderde concentratie, verminderde productiviteit).

Lichamelijke signalen

valpartijen of onhandigheid als excuus voor kwetsuren



verhullende kleding die niet past bij het seizoen

ongebruikelijke verhullende make-up

Good practice

Het CEASE-netwerk in België

In 2018 engageerden 16 Belgische bedrijven en organisaties zich, op initiatief van de vzw *Pour La Solidarité*, om samen via het CEASE-netwerk de strijd met partnergeweld aan te gaan.

Het gaat om: *Smart*, de thuiszorgcentrale, *Ethias*, *SPIE*, *Amnesty*, de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, de FOD Buitenlandse Zaken, Brussel Fiscaliteit, *ACTIRIS*, de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, de gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe, *Mission locale de Bruxelles-Ville*, *Foresto*, *Office francophone de la formation en alternance*, *Pour La Solidarité* en *Diesis*.

Pour La Solidarité heeft een hele reeks instrumenten aangereikt om het personeel van die bedrijven uit het netwerk te sensibiliseren voor dit thema:

- Een charter van de bedrijven en organisaties die zich engageren in de strijd tegen partnergeweld;
- Een sensibiliseringspakket met affiches en een informatiebrochure die zowel intern kunnen worden verspreid als op plekken waar veel mensen voorbijkomen en op andere meer discrete plekken;
- Een opleiding die zowel live als online gevolgd kan worden en die de bedrijven kan helpen om een aangename werkplek te worden, om een luisterend oor te bieden en om werknemers die met partnergeweld geconfronteerd worden, door te verwijzen en concreet te steunen.

Naar aanleiding van deze opleiding werden de initiatieven genomen die in deze brochure gepresenteerd worden.

Sluit bij het CEASE-netwerk aan en neem hiervoor contact met ons op via diversite@pourolasolidarite.eu !

WELKE VERANTWOORDELIJKHEID DRAAGT U ALS WERKGEVER?

Voor een persoon die het slachtoffer wordt van partnergeweld, kan de beroepsomgeving een plaats zijn waar hij of zij veilig is, de nodige middelen krijgt en welwillend behandeld wordt. Als werkgever is het niet uw taak om de diensten te vervangen die voor psychologische, gerechtelijke of geneeskundige ondersteuning zorgen. U moet echter zo handelen dat de werknemer die met geweld wordt geconfronteerd, op een zo sereen mogelijke manier aan de slag kan blijven. Hierbij moeten alle voorwaarden gecreëerd worden, zodat het slachtoffer het geweld achter zich kan laten.

In maart 2016 ratificeerde België het Verdrag over het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, dat ook het Verdrag van Istanbul wordt genoemd. De private sector is via artikel 17 betrokken bij die strijd:

"De partijen moedigen de private sector, de sector voor informatie- en communicatietechnologie en de media aan, waarbij de vrijheid van meningsuiting en hun onafhankelijkheid naar behoren worden geëerbiedigd, om deel te nemen aan het ontwikkelen en uitvoeren van beleid en het vaststellen van richtlijnen en normen voor zelfregulering om geweld tegen vrouwen te voorkomen en de eerbiediging van hun waardigheid te bevorderen."

Verder heeft de IAO in juni 2019 een Verdrag¹¹ en een Aanbeveling¹² goedgekeurd die niet alleen op pesterijen en geweld op het werk ingaat, maar ook op de impact van partnergeweld op het werk. Artikel 10-f van het Verdrag, dat na de ratificatie door de Lidstaten een bindend karakter heeft, bepaalt wat volgt:

"Elk lid moet adequate maatregelen nemen om de effecten van huiselijk geweld te erkennen en de impact ervan op de arbeidswereld te verzachten in de mate waarin dit redelijk of praktisch haalbaar is."

Bedrijven zijn er krachtens dit Verdrag dus wettelijk toe verplicht om de negatieve gevolgen van partnergeweld te voorkomen en te verzachten. Het proces van de ratificatie is in België nog aan de gang.

Art. 18 van de niet-bindende Aanbeveling werkt die verplichting uit:

"Mogelijke maatregelen die de impact van huiselijk geweld verzachten in de arbeidswereld en die vermeld staan in art. 10-f van het Verdrag, zijn:

- a) verlof voor slachtoffers van huiselijk geweld;*
- b) flexibele arbeidsmodaliteiten en bescherming voor slachtoffers van huiselijk geweld;*
- c) tijdelijke bescherming van slachtoffers van huiselijk geweld tegen ontslag, voor zover passend, behalve om redenen die geen verband houden met het huiselijk geweld en de gevolgen ervan;*
- d) het meenemen van het huiselijk geweld bij de beoordeling van de risico's op het werk;*
- e) een systeem voor doorverwijzing naar overheidsdiensten die het huiselijk geweld kunnen afzwakken, voor zover die overheidsdiensten bestaan;*
- f) de sensibilisering omtrent de effecten van huiselijk geweld."*

Sommige landen voerden specifieke wetgevingen in. Zo krijgen in Nieuw-Zeeland personen die het slachtoffer zijn van partnergeweld, 10 dagen betaald verlof zonder dat zij het geweld moeten aantonen.

In België gaat de wetgeving op dit ogenblik nog niet rechtstreeks in op dit probleem. De wet van 4 augustus 1996 inzake het welzijn op het werk¹³ voorziet echter maatregelen die de werkgever kan nemen om partnergeweld te voorkomen. Dat gaat van een risicoanalyse over preventie tot het starten van rechtszaken.

Dit thema past ook in het kader van het beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen.

¹¹ IAO, Verdrag nr 190, juni 2019.

¹² IAO, Aanbeveling nr 206, juni 2019.

¹³ Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, Toelichting over de welzijnswet, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/toelichting-over-de-welzijnswet?id=1954>

Good practice

Een formeel beleid voor begeleiding op maat bij Vodafone Greece

Vodafone Greece heeft ervoor gekozen om een formeel beleid uit te werken dat slachtoffers van huiselijk geweld moet ondersteunen. Dit beleid is op de personeelsleden, maar ook op al hun gezinsleden gericht. Het beleid is van toepassing op de firma Vodafone Greece en op haar filialen. De firma Vodafone Greece heeft het feit dat iemand het slachtoffer van huiselijk geweld is, in haar non-discriminatiebeleid opgenomen.

Om het bedrijf te sensibiliseren, worden alle managers en leden van de personeelsafdeling ter zake opgeleid en in contact gebracht met gespecialiseerde actoren. Er is continu een gratis telefoonnummer beschikbaar waar contact opgenomen kan worden met psychologen.

Om hun werknemers te ondersteunen, kan er **bijkomend betaald verlof van 10 dagen per jaar** worden toegekend voor werknemers die geconfronteerd worden met huiselijk geweld, of voor werknemers van wie het kind betrokken zou zijn. Verder stemt Vodafone Greece in met een wijziging van het uurrooster en de werkplek, de functie, het professionele telefoonnummer, het professionele e-mailadres en met alle andere maatregelen die qua flexibiliteit nodig zijn voor werknemers die dit nodig zouden vinden.

Ook worden een complete **medische verzekering** en rechtsbijstand aangeboden. Het vertrouwelijke karakter wordt gedurende de volledige looptijd van het begeleidingsproces gewaarborgd.

WAT VERWACHT EEN WERKNEMER DIE HET SLACHTOFFER IS VAN PARTNERGEWELD VAN DE WERKPLEK?

Een vertrouwensvol, welwillend klimaat waarin naar elkaar geluisterd wordt.



Nuttige en toegankelijke informatie en de mogelijkheid om doorverwezen te worden naar gespecialiseerde diensten.



Flexibele arbeidsvoorwaarden zodat het slachtoffer de nodige stappen kan ondernemen om de geweldsituatie achter zich te laten.



De garantie dat men zowel fysiek als virtueel veilig is.

Een stabiele baan en een stabiel inkomen.

HOE KAN U ALS WERKGEVER EEN PERSONEELSLID ONDERSTEUNEN DIE HET SLACHTOFFER VAN PARTNERGEWELD IS?

In dit onderdeel vindt u tips en aanbevelingen die u vervolgens zelf kunt toepassen, rekening houdend met de beschikbare middelen en flexibiliteit/speelruimte.

1. WERKEN AAN EEN WELWILLEND OMGEVING DIE EEN LUISTEREND OOR BIEDT

Voor werknemers die het slachtoffer van partnergeweld zijn, kan de werkplek echt de plek zijn waar ze zich vrij, veilig en gesteund voelen. Daarom is het noodzakelijk om een welwillende bedrijfscultuur te creëren door het sensibiliseren en opleiden van uw personeel.

De doelstelling is tweeledig. Het personeel is enerzijds beter op de hoogte van wat er intern gebeurt en zal die onderwerpen makkelijker aankaarten. Anderzijds zal het personeel ook kunnen reageren en erop letten dat ze goed luisteren en het slachtoffer op een adequate manier doorverwijzen.

Intern en extern communiceren¹⁴

Nuttige informatie verspreiden over het thema: signalen die wijzen op een probleem, aan te nemen reflexen, nuttige contacten, enzovoort.

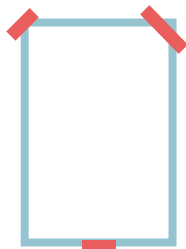
Informatiebrochures plaatsen op discrete plaatsen, zoals de toiletten, het

kantoor van de vertrouwenspersonen, maar ook op het Intranet-platform van uw organisatie.

Uw dienstverleners en medewerkers informeren over uw engagement op het vlak van partnergeweld.



Uw organisatie sensibiliseren¹⁵



Met het oog op de sensibilisering, posters ophangen op de plekken in uw organisatie waar veel mensen voorbijkomen (koffieautomaat, printers, enzovoort).

Samenwerken met verenigingen die actief zijn op dit vlak.

De verenigingen op het terrein ondersteunen.

Activiteiten organiseren op dagen zoals 25 november (Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen) of 8 maart (Internationale dag voor de rechten van vrouwen).

Uw personeel opleiden¹⁶

De personeelsdiensten, preventieadviseurs en vertrouwenspersonen opleidingen aanbieden over dit thema.

Dit thema opnemen in de voortgezette opleidingen over het welzijn op het werk en in de verplichte opleidingen voor nieuwe medewerkers.



Good practice

Opleiding van de managers en vertrouwenspersonen bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

De Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft ervoor gekozen om hieraan mee te werken en al zijn personeelsleden te sensibiliseren.

De vertrouwenspersonen maakten als eerstelijnsactoren gebruik van de mogelijkheid om van gedachten te wisselen over het thema, dat de soorten geweld, de impact op het werk en de te overwegen mogelijke acties aankaart.

Dit reflectiemoment werd ook gelijktijdig aangeboden aan de leidinggevenden, om op alle niveaus van de organisatie de nodige waakzaamheid en welwillendheid te kunnen garanderen.

Op 25 november, de Internationale Dag tegen Geweld op Vrouwen, zijn tot slot, op het vlak van communicatie en informatie, acties gevoerd ten voordele van de werknemers van de RVA.

¹⁴ De hier uitgewerkte voorbeelden voor maatregelen stemmen integraal overeen met *Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18 – f*: "sensibilisering voor de effecten van huiselijk geweld."

¹⁵ Deze maatregel stemt overeen met *Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18 – f*: "sensibilisering voor de effecten van huiselijk geweld."

¹⁶ Deze maatregel voldoet aan *Verdrag nr 190 van de IAO, artikel 10 – f*: "Elk lid moet adequate maatregelen nemen om de effecten van huiselijk geweld te erkennen en om, in de mate waarin dit redelijkerwijs en praktisch realiseerbaar is, de impact van het huiselijk geweld te verzachten in de werkomgeving."

Good practice

Verspreiding van posters bij de FOD Buitenlandse Zaken

Bij de FOD Buitenlandse Zaken zijn in het kader van de sensibilisering posters opgehangen op strategische plaatsen: bij de koffieautomaat, de printer en de toiletten natuurlijk, maar ook bij de prikklok of bij de computer waarmee het personeel de kantinekaart kan opladen.

Verder zijn de posters omgezet naar het formaat van een postkaart, zodat men ze, indien nodig, ook op discrete wijze kan meenemen.

Een gids, affiches, een campagne, een veelzijdig engagement bij Carrefour

Dankzij talloze samenwerkingsvormen heeft Carrefour intern een beleid uitgestippeld voor de begeleiding van werknemers die het slachtoffer van geweld zijn. In de gehele organisatie werd er een preventiegids verspreid met de titel *Lutter en milieu professionnel contre les violences faites aux femmes*. Ook werd een affichecampagne gevoerd om geweld beter te voorkomen, geweld beter op te sporen en om aan mogelijke slachtoffers ondersteuning te bieden.

In 2018 heeft Carrefour met *UNI Global Union* en met haar sociale partners samengewerkt om in

het *Accord sur la promotion du dialogue social et de la diversité, pour le respect des droits fondamentaux* een gemeenschappelijke verklaring van de vakbonden en de directie over de strijd van geweld tegen vrouwen op te nemen.

Verder werkt Carrefour Frankrijk al jaren samen met *ONU Femmes France* en neemt het bedrijf elk jaar op 25 november deel aan de *Orange Day*. Een deel van de winst uit de verkoop van sinaasappelen in die periode, wordt naar *ONU Femmes France* doorgestort. Met dit geld strijdt zij tegen geweld.

De Kering-stichting ondersteunt lokale projecten en organiseert interne opleidingen

De Kering-stichting bestrijdt geweld tegen vrouwen sinds 2008. Om haar impact te maximaliseren, werkt ze samen met een beperkt aantal partners in de drie grootste regio's van de groep: Noord-Amerika, West-Europa en Azië.

Ze ondersteunt lokale organisaties voor wie slachtoffers van geweld een centrale positie innemen in hun programma's. De Stichting heeft in 2018 beslist dat ze de jongste generaties, met name jonge mannen en jongens, bij de strijd tegen geweld tegen vrouwen wil betrekken met behulp van preventieprogramma's.

De Stichting werkt ook om het gedrag zowel binnen Kering als in de hele maatschappij te laten evolueren. Sinds 2011 leidt ze bij de Huizen van de Groep medewerkers op, zodat ze de vrouwelijke slachtoffers van partnergeweld leren begrijpen, naar hen leren luisteren en hen leren doorverwijzen.

Deze opleiding wordt verstrekt in nauwe samenwerking met gespecialiseerde verenigingen (bijvoorbeeld *Fédération Nationale Solidarité Femmes* (FNSF) in Frankrijk, *Donne in Rete contro la violenza* (D.i.Re) in Italië, *Women's Aid* in het Verenigd Koninkrijk en *National Network to End Domestic Violence* (NNEDV) in de Verenigde Staten). In totaal zijn al meer dan 1 500 medewerkers opgeleid, inclusief het uitvoerend comité van de Groep.

Verder heeft de Stichting in 2018 samen met de stichting *FACE Une femme sur trois* opgericht. Dit is het eerste Franse netwerk van bedrijven die zich inzetten in de strijd tegen geweld tegen vrouwen. Het doel van dit netwerk bestaat erin om oplossingen uit te werken en uit te proberen die de medewerkers die een band hebben met de gespecialiseerde verenigingen, efficiënt ondersteunen.

Opleiding voor de sociale diensten van de federale overheid

Geweld dat thuis wordt gepleegd, heeft gevolgen voor de omgeving waarin de daders, de slachtoffers en hun collega's werken. Bij de strijd tegen partnergeweld kan elke werkgever een belangrijke rol spelen, ongeacht de vraag of hij of zij uit de privésector of de openbare sector komt. De federale overheid vervult ter zake de rol van voortrekker.

sociale diensten die werken voor de federale overheid. Werknemers van de federale overheid kunnen zich in het geval van partnergeweld dus ook tot hun sociale dienst wenden.

Op het intranet van verschillende federale departementen is ook een pagina gepubliceerd die gewijd is aan eerstelijns hulp bij partnergeweld.

In december 2016 heeft het Instituut een opleiding georganiseerd voor de maatschappelijk werkers van de

Risico's vermijden¹⁷

Bij de analyse van de risico's¹⁸ rekening houden met het feit dat elke organisatie zich ervan bewust moet zijn dat een werknemer met partnergeweld te maken kan krijgen, met name bij

indringing van de dader op de werkplek of in de buurt van de werkplek.

Een interne procedure vastleggen voor het begeleiden van de slachtoffers van partnergeweld,

gaande van het melden van geweld tot de opvolging van het slachtoffer¹⁹.

Good practice

Zich aanpassen aan de non-profitsector

Deze verschillende acties moeten ook doorgevoerd worden in de non-profit-sector. Met name via aanwijzingen over de wet betreffende het welzijn op het werk en het beleid ter voorkoming van risico's.

De paritair samengestelde sociale fondsen uit de non-profitsector promoten, bijvoorbeeld de invoering van een beleid ter voorkoming van risico's. Dit door het ondersteunen van initiatieven voor opleiding, toezicht, hulp bij de risicoanalyse, enzovoort.

De toolbox voor het welzijn op het werk in de non-profitsector (*Boîte à outils pour le bien-être au travail dans le non-marchand*, BOBET²⁰) kaart partnergeweld aan bij het voorkomen van psychosociale risico's en bij het met elkaar verzoenen van werk en privéleven²¹. Hierbij moeten we wijzen op enkele stappen die moeten worden ondernomen en die in deze brochure vermeld staan: de problematische situaties detecteren, luisteren naar de slachtoffers, naar gespecialiseerde organisaties doorverwijzen en de arbeidsvoorwaarden aanpassen.

17 Deze maatregel voldoet aan Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18 – d: "het in aanmerking nemen van het huiselijk geweld in de evaluatie van de risico's op de werkplek."

[mas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/het-preventiebeleid?id=45961](https://www.werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/het-preventiebeleid?id=45961)

19 De ingevoerde begeleidingsprocedures bij **Vodafone Greece** of de gemeente

Sint-Lambrechts-Woluwe, zijn voorbeelden van goede praktijken die in dit document worden voorgesteld.

20 ABBET, *Boîte à Outils pour le Bien-Être au Travail dans le secteur non-marchand*, <http://www.abbet.be/BOBET-21>

21 ABBET, Fiche 6.1.1. Beroepsleven en privéleven met elkaar verenigen, <http://www.abbet.be/Fiche-6-1-1-Concilier-vie-privee>

2. EEN LUISTEREND OOR AANBIEDEN EN ADEQUAAT DOORVERWIJZEN²²

Intern

Binnen uw organisatie kunnen de actoren uit de wet op het welzijn op het werk aanbevolen worden. Zij staan klaar om het welzijn en de veiligheid op het werk te garanderen voor alle werknemers:

- De vertrouwenspersonen²³
- De preventieadviseurs²⁴ van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk²⁵
- Arbeidsgeneeskunde²⁶
- Vakbondsafgevaardigden of vrijgestelden van de vakbond

Extern

Bij vragen over de beschikbare bijstand, nood aan dringende hulp, psychosociale ondersteuning en juridisch advies:

- **Écoute Violences Conjugales**
0800 30 0 30
24/7 gratis en anoniem, voor Franstalig België
www.ecouteviolencesconjugales.be

• 1712

Maandag – vrijdag van 9 tot 17 uur, gratis en anoniem voor Nederlandstalig België
www.1712.be

• TELE-ONTHAAL

24/7, gratis en anoniem **106** in Nederlandstalig België, **108** in Duitstalig België

• NOODNUMMER:

112 in Europa, 24/7, gratis

• Om een centrum voor gezinsplanning te vinden: www.loveattitude.be in Wallonië en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Zowel slachtoffers als daders kunnen deze telefoonnummers bellen om een luisterend oor te vinden en om begeleid te worden!

OPGELET

Neem bij onmiddellijk gevaar voor de veiligheid van een persoon contact op met het nummer 101 van de politie.

22 Deze maatregelen voldoet aan Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18-e: "een systeem voor doorverwijzingen naar de openbare inrichtingen die, voor zover die bestaan, tot doel hebben om huiselijk geweld af te zwakken."

23 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Vertrouwenspersoon*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/de-preventie-adviseur>

24 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Preventieadviseur*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/de-preventieadviseur>

25 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Diensten voor preventie en bescherming op het werk*, [https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/gemeenschappelijk-](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/gemeenschappelijk-ke-dienst-voor-preventie-en)

[ke-dienst-voor-preventie-en](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/externe-dienst-voor-preventie-en-bescherming)
[en https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/externe-dienst-voor-preventie-en-bescherming](https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/organisatorische-structuren/externe-dienst-voor-preventie-en-bescherming)

26 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Het gezondheidstoezicht op de werknemers*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers?id=562>

• GESPECIALISEERDE OPVANGHUIZEN

In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Wallonië :

La Consoude
069/22 10 24
Doornik

Prisma
087/74 42 41
Eupen

Violences
Intrafamiliales
065/39 72 70
Bergen

Les trois portes
081/24 50 70 Namur

La maison maternelle du Brabant
010/40 12 60
Ottignies-Louvain-la-Neuve

La maison maternelle Fernand
Philippe
071/81 25 07
Fleurus

Solidarité Femmes
064/21 33 03
La Louvière

Terre Nouvelle
056/34 62 85
Moeskroen

Le 26, vroeger "Foyer familial" genaamd,
071/32 48 98
Charleroi

La maison verte,
02/223 56 47
Sint-Joost-ten-Node

Les Sans Logis "Hommes et Familles"
04/226 32 72
Luik

Les Sans Logis "Femmes"
04/222 13 55
Luik

La traile
04/275 47 50
Engis

L'Accueil
087/31 07 10
Verviers

Le tournesol
080/64 37 34
Malmedy

La maison Marie-Louise
087/30 79 10
Verviers

La maison Paul Henricot
010/61 13 58
Court-Saint-Étienne

Relogeas
071/31 40 07
Charleroi

La maison du pain
063/57 78 02
Virton

L'églantier
02/385 00 67
Eigenbrakel

L'archée
061/22 47 13
Libramont-Chevigny

Ferme d'Aubligneux
060/34 69 56
Couvain

Collectif contre les violences familiales et l'exclusion (CVFE)
04/223 45 67
Luik

Centre de prévention des violences conjugales et familiales,
02/539 27 44
Brussel

Centrum voor noodopvang Ariane
02/346 66 60
Vorst

In Vlaanderen :

CAW de Kempen
De Veder
014/42 02 44
Herentals

CAW Verschil
Vluchthuis
011/60 69 81
Hasselt

CAW Artevelde
Vluchthuis
09/223 02 21
Gent

CAW Hageland
Vluchthuis
013/33 68 12
Diest

CAW Leuven Vluchthuis
016/21 01 01
Leuven

CAW Midden-West-Vlaanderen
070/22 01 11
Roeselare

CAW Het Welzijns-huis – Vluchthuis
015/33 08 41
Mechelen

CAW Regio Brugge
050/34 10 30
Brugge

BEGELEIDING VAN DADERS

Praxis in Wallonië en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest :

02/217 98 70
Brussel

04/228 12 28
Luik

064/34 19 00
La Louvière

In Vlaanderen :

Centrum voor geestelijke gezondheidszorg

056/24 09 00
Kortrijk

050/78 15 77
Beernem

09/228 77 78
Sint-Amandsberg

03/230 73 75
Berchem

014/41 09 67
Turnhout

016/33 69 32
Leuven

012/23 44 91
Tongeren

BEGELEIDING VAN DADERS

De daders van geweld worden ook in hun dagelijkse leven geraakt. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor deze situatie en dus moeten ze van dichtbij begeleid worden, zodat ze hun verantwoordelijkheid nemen, hun geweld erkennen, van houding veranderen zodat ze niet langer schade berokkenen aan anderen. In dit domein zijn er specifieke organisaties actief. Het is natuurlijk altijd nog te veel, maar als daders begeleid worden, zal het aantal gevallen van recidive toch halveren.²⁷

Meerdere instanties zijn gespecialiseerd in het begeleiden van mannen en vrouwen die gewelddaden pleegden. In Brussel en Wallonië is dat de **vzw Praxis**, in Vlaanderen zijn dat de **Centra voor Geestelijke Gezondheidszorg**.

27 Charlotte Vanneste, *Nationaal Instituut voor Criminalistiek en Criminologie*, "Het strafrechtelijk beleid op het vlak van partnergeweld: een evaluatie van de rechtspraak en de gevolgen ervan inzake recidive", 2016.

28 Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Preventief alcohol- en drugsbeleid op de werkvloer*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/algemene-beginselen/preventief-alcohol-en-drugsbeleid-op-de-werkvloer?id=24098>

Aanbeveling

CAO 100 aanpassen voor daders van gewelddaden²⁸

De Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) nr 100, die goedgekeurd werd op 1 april 2009, legt aan de werkgevers uit de privésector de verplichting op een preventiebeleid voor alcohol en drugs in te voeren. Deze CAO heeft tot doel om de gevolgen van een buitensporig gebruik van alcohol of drugs op het werk van een werknemer te voorkomen.

Een eerste intentieverklaring is verplicht, terwijl het gevolg dat aan dat preventiebeleid wordt gegeven, gebaseerd moet zijn op vier pijlers:

- informatie en preventie;
- het opstellen van regels voor het personeel;
- de procedure voor het aanpakken; van probleemgedrag;
- assistentie.

Het vertrouwelijke karakter en het naleven van de privacy van de werknemer worden hierbij gewaarborgd.

Hoewel deze overeenkomst niet van toepassing is op de openbare sector, kan daar wel een vrijwillig preventiebeleid ingevoerd worden. Dit in het kader van het beleid voor welzijn en veiligheid op het werk.

Aan de hand van ditzelfde model zou de werkgever de medewerker die partnergeweld heeft gepleegd, kunnen begeleiden. Het feit dat er geweld gepleegd is, heeft immers, net zoals het feit dat er een slachtoffer van geweld is, gevolgen voor de manier van werken. Die gevolgen kunnen zowel voor de werknemer zelf als voor zijn of haar collega's gevaarlijk zijn.

De werkgevers kunnen rekening houden met het feit dat zij erover moeten waken dat de werknemers geen contact hebben met het publiek of andere collega's, dat zij zichzelf niet in gevaar brengen, dat zij doorverwezen moet worden naar interne of externe ondersteuning, dat hen psychologische ondersteuning moet worden aangeboden, enzovoort.

Aandachtig luisteren als een collega u in vertrouwen neemt



Trek tijd uit om aandachtig naar uw collega te luisteren. Vel geen oordeel en respecteer het vertrouwelijke karakter en zijn of haar privacy.



Wees u bewust van de erg uiteenlopende emoties waarmee de betrokkene, maar ook uzelf, geconfronteerd kan worden.

Respecteer de keuzes die uw collega maakt, ook al zou u zelf andere keuzes maken.



Informeer uw collega over de bestaande hulp- of noodlijnen en over de bestaande oplossingen voor begeleiding.

U kan vragen hoe u uw collega het best kan helpen.

Laat de deur op een kier staan, houd contact.

U verdenkt een collega ervan dat hij geweld pleegt



Informeer uw collega over uw ongerustheid.



Noem aan het werk gerelateerde feiten die u opgemerkt heeft (gewoontes, humeur, opdringerige partner, enzovoort), maar trek wel niet te snel conclusies.



Informeer uw collega over nuttige interne en externe hulpmiddelen. Beloof hem of haar dat u dit vertrouwelijk zal behandelen.



Laat de deur op een kier staan voor uw collega, ook al is uw collega op dat ogenblik niet klaar voor een gesprek hierover.

3. WERKNEMERS ONDERSTEUNEN IN HET DAGELIJKSE LEVEN

Als u een werknemer die het slachtoffer van partnergeweld is wil helpen, kan u als werkgever de veiligheid van de betrokkene op de werkplek garanderen, de betrokkene voorstellen om het werk anders te organiseren of de betrokkene werkzekerheid bieden. U moet echter wel een spoor bewaren van de ondernomen acties, zodat die als bewijs kunnen dienen als er een klacht wordt ingediend.

Good practice

24 uur op 24 een aandachtig luisterend oor

De werknemers van de Franse firma Korian en van de Griekse firma's *Papastratos* en *OTE Group* hebben 24 uur op 24 en 7 dagen op 7 een telefoonlijn ter beschikking.

Daar zitten professionele psychologen klaar die een luisterend oor bieden voor hun privéproblemen die zich voordoen op de werkplek of daarbuiten.

Mission locale leidt slachtoffers naar een baan toe

Om vrouwen die het slachtoffer van partnergeweld zijn concreet te begeleiden, heeft de Mission Locale van Brussel-Stad er bij het aanbieden van haar dienstverlening voor gekozen om nauw samen te werken met de verenigingen op het terrein.

Het programma omvat een parcours van 10 maanden a rato van twee ontmoetingen per week, voor 12 werkloze vrouwen die het partnergeweld achter zich lieten.

De activiteiten die voorgesteld worden, zijn natuurlijk niet alleen gericht op het vinden van een baan of een opleiding. Ook zijn ze gericht op de begeleiding van het werk, om er opnieuw bovenop te komen.

Een groot deel is dus gewijd aan de persoonlijke ontplooiing van de deelnemers: zelfvertrouwen, zelfverdediging, empowerment, enzovoort. De openheid en de reflectie worden ook ondersteund door culturele activiteiten en door een kritische analyse van de werking van onze maatschappij. Tot slot moeten de deelnemers nadenken over de aspecten van hun dagelijks leven zoals budgetbeheer, alternatieven of maatschappelijke hulp waarop zij aanspraak kunnen maken.

Dit parcours komt bovenop de psychologische en juridische steun van de verenigingen.

Flexibele arbeidsvoorwaarden²⁹

Werknemers die het slachtoffer van geweld zijn en die dit geweld achter zich willen laten, hebben nood aan tijd en flexibiliteit. Alleen zo kunnen ze de stappen ondernemen die nodig zijn om het geweld uit hun leven te bannen, bijvoorbeeld, om:



Dat houdt het nemen van stappen in om naar de dokter te gaan

37,1%
van de slachtoffers formuleerden die nood.



15,4%
een woning te zoeken



13,1%
Psychologische steun te krijgen



12,7%
en/of deel te nemen aan de zittingen van de rechtbank

Het kan gebeuren dat het slachtoffer zijn verantwoordelijkheden, werkdruk of arbeidsduur³⁰ moet afbouwen om zo de tijd te vinden om de hele situatie achter zich te laten.

- Flexibele uurroosters, vermindering van de arbeidsduur zonder loonverlies, loopbaanonderbreking.
- Gebruik van ziekteverlof voor de gevolgen van het geweld die als burn-out³¹ beschouwd kunnen worden.
- Vermindering van de werkdruk of de verantwoordelijkheden.
- Creatie van een "specifiek" betaald verlof.
- Mogelijkheid om tijdens de werkuren vanop de werkplek bepaalde dingen te regelen.

²⁹ Deze maatregelen voldoet aan *Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18-a en 18-b: "verlof voor de slachtoffers van huiselijk geweld; flexibele modaliteiten bij het werk en bescherming voor slachtoffers van huiselijk geweld."*

³⁰ Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Arbeidsduur en vermindering van arbeidsduur*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsregulering/arbeidsduur-en-rusttijden/arbeidsduur-en-vermindering-van-0?id=29448>

³¹ Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Burn-out*, <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/psychosociale-risicos-op-het-werk/definities-en-toepassingsgebied?id=45949>

Lichamelijke en virtuele veiligheid³²

De gewelddadige partner kan fysiek of virtueel naar de werkplek van het slachtoffer komen. Het is dus noodzakelijk dat de veiligheid van de werknemer gegarandeerd wordt tot in de lokalen van de organisatie.

U kan op de risico's vooruitlopen door dit thema op te nemen in de risicoanalyse die u intern moet doorvoeren.



Kantoor en werkplek niet toegankelijk.



Stil alarm in het kantoor, kantoor voor meerdere personen.



Afscherming van het onthaal en de veiligheidsdienst (filter, foto's, enzovoort).



Woon-werkverkeer (begeleiden tot aan het vervoermiddel, carpoolen, parkeerplaats in de buurt, enzovoort).



Doorschakelen van de e-mail en de telefoonlijn, alsook het niet verspreiden van het e-mailadres, telefoonnummer, enzovoort.



Afscherming van naaste collega's, onthaal of secretariaat.

³² Deze maatregelen voldoet aan *Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18-b: "Flexibele modaliteiten bij het werk en bescherming voor slachtoffers van huiselijk geweld."*

Good practice

Interne en externe engagements van de gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe

De directie Gelijke Kansen van de gemeente Sint-Lambrechts-Woluwe heeft besloten om voor slachtoffers van partnergeweld verschillende praktische acties te ondernemen.

Om de werknemers te helpen die het slachtoffer van partnergeweld zijn, zal aan hen voorgesteld worden om hun uurrooster zo aan te passen dat ze naar de dokter kunnen gaan, een klacht kunnen gaan indienen of naar de rechtbank kunnen gaan. Verder zullen zij ook op een andere locatie werken om hun fysieke veiligheid te garanderen en/of hun telefoonlijn te kunnen doorschakelen. Tot slot verbindt de gemeente er zich, voor zover mogelijk, toe om personen die geconfronteerd

worden met partnergeweld, een ontslagbescherming te bieden. In de lokalen van de administratie wordt een set ter sensibilisering verspreid. Deze bevat informatie over nuttige contactpersonen, de vertrouwenspersonen van de gemeente of de externe diensten die gespecialiseerd zijn in de ondersteuning van deze slachtoffers.

Extern profiteert de gemeente van haar transversale positie om op haar grondgebied gelegen bedrijven en organisaties ertoe aan te zetten om haar voorbeeld te volgen en hun voorwaarden en hun arbeidsreglement zo aan te passen dat ze hun personeel optimaal kunnen begeleiden.

Financiële stabiliteit³³

Een stabiele baan zorgt voor een stabiel inkomen, wat van cruciaal belang is wanneer de woning verlaten moet worden. Wie het inkomen van een werknemer garandeert, waarborgt dat hij of zij niet naar de gemeenschappelijke woning moet terugkeren omwille van financiële redenen.



Uitbetaling van het loon op een persoonlijke rekening.

Terbeschikkingstelling van kinderopvang, een auto of een appartement van de organisatie, enzovoort.

Ontslagbescherming³⁴.

³³ Deze maatregelen voldoen aan Aanbeveling nr 206 van de IAO, artikel 18-c: "een tijdelijke bescherming van de slachtoffers van huiselijk geweld tegen ontslag, als dit passend is, behoudens om redenen die geen verband houden met het huiselijk geweld en de gevolgen ervan."

³⁴ Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg, *Non-discriminatie en diversiteit – Algemene principes*, <https://werk.belgie.be/nl/themes/gelijkheid-en-non-discriminatie-en-diversiteit/algemene-principes?id=23570>

Een spoor bijhouden

Als u maatregelen neemt of als u van gedachten wisselt met een werknemer, is het van essentieel belang dat dit schriftelijk wordt vastgelegd. Dit kan, indien dit nodig is, als bewijs dienen:

Bij gesprekken moet de vertrouwenspersoon het gesprek met het slachtoffer schriftelijk vastleggen;

Lichamelijke letsels moeten vermeld worden in het register van de verzorgde personen;

Als de partner binnendringt op de werkplek, moet dit in het register met de feiten van derden genoteerd worden. Met dit register worden gewelddaden of pesterijen die derden plegen ten overstaan van een werknemer, bijgehouden.

Als de werknemer klacht wil indienen



Raad hem of haar aan om een met redenen omkleed medisch attest te verkrijgen dat de lichamelijke en psychologische toestand als gevolg van het ondergane geweld beschrijft.

Raad hem of haar aan om alle bewijzen te bewaren die hij of zij heeft (foto's, audio, e-mails, sms, enzovoort).

Bied aan het slachtoffer aan om op de werkplek een kopie te bewaren van belangrijke documenten (identiteitsdocumenten, eigendomsbewijs, facturen, kaart voor de sociale zekerheid, contracten, loonfiches, enzovoort), maar ook alles wat voor hem of haar nuttig kan zijn in noodgevallen (geneesmiddelen, kleding, enzovoort).

Opgelet

Al deze beslissingen moeten genomen worden in overleg met de betrokken werknemer. Uw rol bestaat erin om het slachtoffer te ondersteunen. Heb respect voor de keuzes die het slachtoffer maakt, ook al begrijpt u die niet.

Begeleiden om autonoom te worden bij BNP Paribas

In Frankrijk coördineert *BNP Paribas* verschillende actoren om zo in te spelen op gevallen van partnergeweld bij hun werknemers.

De actie van de dienst gezondheid op het werk en de sociale dienst van het bedrijf is tweeledig. Ten eerste: een luisterend oor bieden en de slachtoffers begeleiden. Ten tweede: alle medewerkers

sensibiliseren voor dit onderwerp. Dit aanbod wordt aangevuld met ondersteuning van externe experts.

Door die ondersteuning wordt de betrokkene begeleid bij de maatschappelijke stappen die ondernomen moeten worden, bij het zoeken naar een woning, rechtsbijstand, medische, psychologische ondersteuning, enzovoort.

**Deze brochure
kon slechts worden
uitgewerkt door
het consulteren van
volgende personen,
organisaties en
websites:**

Dominique Wautier,
medeauteur van *Boîte
à outils pour le bien-être
au travail dans le secteur
non-marchand*.

Marijke Weewauters,
diensthoofd van het
Steunpunt Geweld
bij het Instituut voor de
gelijkheid van vrouwen
en mannen.

Studies van het Instituut
voor de gelijkheid van
vrouwen en mannen.

De website van *Écoutes
Violences Conjugales*.

De website van
DV@Work.net

De e-learning van
MakeltOurBusiness.ca

De e-learning van
cease-project.eu

**Verantwoordelijke
uitgever**
Pour La Solidarité - PLS
pourolsolidarite.eu

Redactie
Pour La Solidarité - PLS
pourolsolidarite.eu

Vertaling
Pascal Rondou

Layout
Aurore Caberghs
aurorecaberghs.be

Cette publication
est également disponible
en français.



Professionele Hulplijn

1712

Wend uw blik niet af...
ook niet op het werk.
Handel!