

Notitie inzake Vertrouwenspersoon in België

Informatie over hoe het VP werk in België te regelen

1. Algemene indruk:

- In België wordt nadruk gelegd op een eerste inventarisatie én de mogelijkheid voor werknemers om later geconstateerde risico's aan te kaarten. In NL wellicht te vergelijken met de verplichte RI&E.
- Discriminatie wordt niet gezien als een separaat psychosociaal risico, maar valt onder Pesten.
- Eerste aanspreekpunt voor de werknemer die last heeft van ongewenste omgangsvormen is, net als in NL, de leidinggevende.

2. Wettelijke eisen:

- Bedrijven met meer dan 50 personen moeten een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) hebben.
- Aanwezigheid VP'er ook in België niet verplicht maar wel sterk aanbevolen en zeker in ondernemingen waarin geen intern preventieadviseur aanwezig is.
- Veel bepalingen met betrekking tot de psychosociale aspecten van werk zijn opgenomen in de Welzijnswet en dan met name in titel 3. Daarnaast geeft de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk adviezen aan Ministeries.
- Elke onderneming is verplicht om in zijn onderneming beleid te voeren dat tot doel heeft het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dit welzijnsbeleid dient gebaseerd te zijn op het principe van risico analyse. Het beleid moet aandacht geven aan veiligheids- en gezondheidsrisico's en aan risico's op het gebied van psychosociale aspecten.
- De werkgever is verplicht een preventieadviseur voor psychosociale aspecten op het werk aan te stellen.

3. Inhoudelijk functie VP in België:

- VP'er is alleen bevoegd op te treden voor informele psychosociale interventies. De formele psychosociale interventie is te vergelijken met ons reglement klachtencommissie.
- Biedt ondersteuning aan preventie adviseurs
- Opvangen, begeleiden en ondersteunen van een medewerker die een verzoek daartoe doet.
- Het verzoek moet in België formeel vastgelegd worden in een 'Machtigingsformulier voor Psychosociale interventies', ondertekend door de melder én de VP'er.
- Begeleiden, maar ook bemiddelen tijdens het proces. In NL wordt tijdens de basisopleiding benadrukt niet te gaan bemiddelen.
- De VP'er heeft beroepsgeheim en onderneemt niets zonder de toestemming van de verzoeker (ook zo in NL).
- Volgens mijn contact in België is de VP'er gehouden aan het beroepsgeheim en kan bijgevolg een beroep doen op een verschoningsrecht. Ik heb dit proberen na te zoeken op internet maar heb hiervan geen positieve bevestiging kunnen vinden. Wellicht dat binnen het LVV hier iets over gezegd kan worden.
- Vertrouwenspersonen worden aangesteld na overleg en akkoord met en door het CPBW.

4. Verschillende partijen:

- Het CPBW is een paritair samengesteld adviesorgaan en speelt een rol in het beleid om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk in de onderneming te bevorderen. Zij oefent ook controle uit op het naleven van de betreffende wetgeving. De adviserende bevoegdheid van de Ondernemingsraad gaat verder dan die van de CPBW.
- Externe psychosociale preventie adviseur: Bijstaan werkgever bij de algemene risico analyse, maken van keuzes voor beheersmaatregelen, evaluatie en analyse specifieke arbeidssituaties, optreden in informele én formele procedure. Hoofdzakelijk steeds een adviserende functie.
- Interne preventiedienst: Ziet toe op hoe preventieve maatregelen werken. Niet verplichte aanstelling.
- Vertrouwenspersoon: Zie punt 3
- Werknemers: constructief meewerken aan het preventiebeleid; onthouden van ongewenst gedrag of misbruik van procedures op dit gebied.

- Leidinggevenden: Voorbeeldfunctie vervullen; actief uitvoeren acties ter voorkoming en beëindiging ongewenst gedrag.
- Werkgever: opstellen, communiceren en uit (laten) voeren preventiebeleid,

5. **Interne procedure:**

- Werknemers hebben de mogelijkheid de VP'er óf de externe preventie adviseur te raadplegen
- Eerst vertrouwelijk sparren waarna de werknemer een besluit neemt welke soort interventie moet plaats vinden.
- Werknemer en VP'er tekenen een document waarin deze stap wordt vastgelegd.
- Indien de werknemer geen verdere stappen wil ondernemen blijft het gesprek vertrouwelijk.
- De werknemer kan ook een verzoek tot formele interventie indienen. Dit lijkt op de in NL gebruikelijke klachtenregeling. Zie verder onder externe procedure.

6. **Externe procedure individueel:**

- Dmv formeel document waarin identiteit verzoeker en aangeklaagde, beschrijving van de feiten en het verzoek aan de werkgever om maatregelen te nemen.
- Behandeling door de externe preventie adviseur
- Werkgever wordt in kennis gesteld
- Biedt de verzoeker bescherming tegen represailles (ook voor directe getuigen)
- Wordt het verzoek van de werknemer volgens hem onvoldoende afgehandeld dan kan deze een vordering instellen bij het arbeidsgerecht om stopzetting van de feiten of een schadevergoeding te ontvangen.
- Schadevergoeding moet gebaseerd zijn op werkelijk geleden schade en kan oplopen tot het brutoloon over 6 maanden

7. **Externe procedure met collectief karakter:**

- Identiteit van verzoeker hoeft niet te worden prijsgegeven
- Werkgever moet binnen drie maanden reageren en overleggen met CPBW
- Externe preventie adviseur voert risico analyse uit en neemt direct actie als er gevaar bestaat voor de gezondheid.

8. **Intern verzoek m.b.t. een geconstateerd risico:**

- Wordt behandeld door de extern preventie adviseur binnen 3 maanden na de formele melding.

9. **Register voor feiten van derden:**

- De onderneming dient een register bij te houden waarin incidenten met betrekking tot psychosociale aspecten door derden gepleegd ten opzichte van haar werknemers.
- De VP'er of de externe preventieadviseur is belast met het bijhouden van dit register
- Alleen de werkgever, externe preventie adviseur, interne preventieadviseur en de VP'er hebben toegang tot dit register.
- Naast de naam van de melder wordt ook een beschrijving gegeven van het incident.