

Psychosociale wetswijzigingen

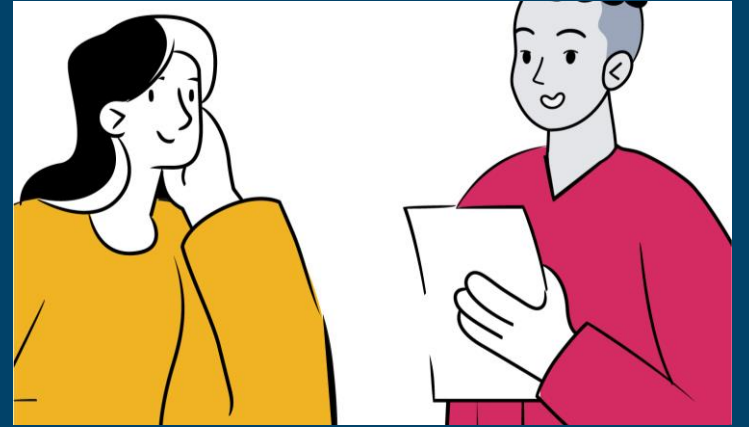
Rosanne Volckaert – preventieadviseur psychosociale aspecten

Prebes - 25 januari 2024

Wetswijzigingen

**Anti-
discriminatie**

Deconnectie

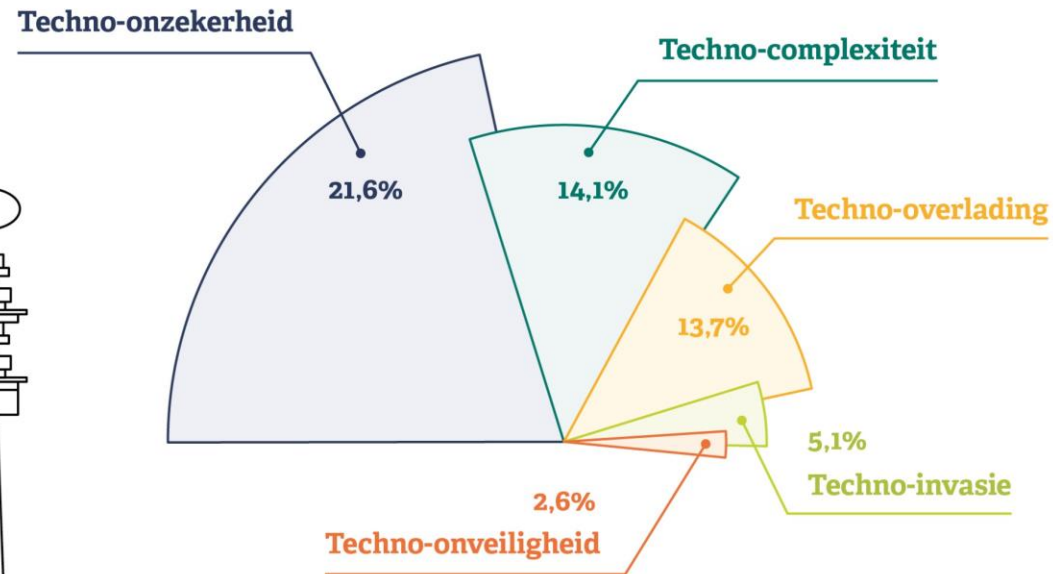


**Dienstbodes en
huispersoneel**



**Vertrouwens-
-personen**

Percentage respondentent dat type technostressor ervaart



Conclusie

1 op 5 van de respondenten ervaart technologische veranderingen op het werk, maar niet alle techno-stressoren even prevalent.

Recht op deconnectie

Vanaf 1 april 2023

buiten de overeengekomen werktijd afstand kunnen doen van het werk, en af te zien van werkgerelateerde elektronische communicatie zoals e-mails of andere berichten (zoals smartphone ...).

Recht op deconnectie

Vanaf 1 april 2023

Alle ondernemingen in de privésector, moeten een **recht op deconnectie garanderen indien zij minstens 20 werknemers tewerkstellen.**

Het CAO of arbeidsreglement moet (ten minste) voorzien in:

1. De **praktische afspraken (modaliteiten)** voor de toepassing van het recht op deconnectie
2. De **richtlijnen voor het gebruik van professionele digitale hulpmiddelen**
3. De **vormings- en sensibiliseringsacties** die opgezet zijn om elk onredelijk gebruik van deze hulpmiddelen en de risico's die daaruit kunnen voortvloeien (bv. burn-out) te voorkomen.

Praktische modaliteiten

Praktijkvoorbeelden

- Expliciet benadrukken dat werknemer recht heeft om zich buiten de arbeidsuren niet te connecteren en dat er géén verwachting is dat werknemer bereikbaar is
- Benadrukken dat werknemer geen nadeel mag ondervinden hiervan
- Afspraken rond beperking/verbod naar persoonlijke e-mailadressen of telefoonnummers
- Het gebruik van een automatische handtekening die de niet-noodzakelijkheid van een onmiddellijk antwoord benadrukt
- Voorbeeldrol en ondersteunende rol van leidinggevende en anderen benadrukken
- Aangepaste afspraken op teamniveau aanmoedigen
- Deconnectie afspraken tijdens arbeidstijd (vergaderetiquette, pauzes, stilteruimte, ...)
- Blokkeren van toegang tot de server van de onderneming gedurende bepaalde tijdvakken

Praktische modaliteiten

Praktijkvoorbeelden

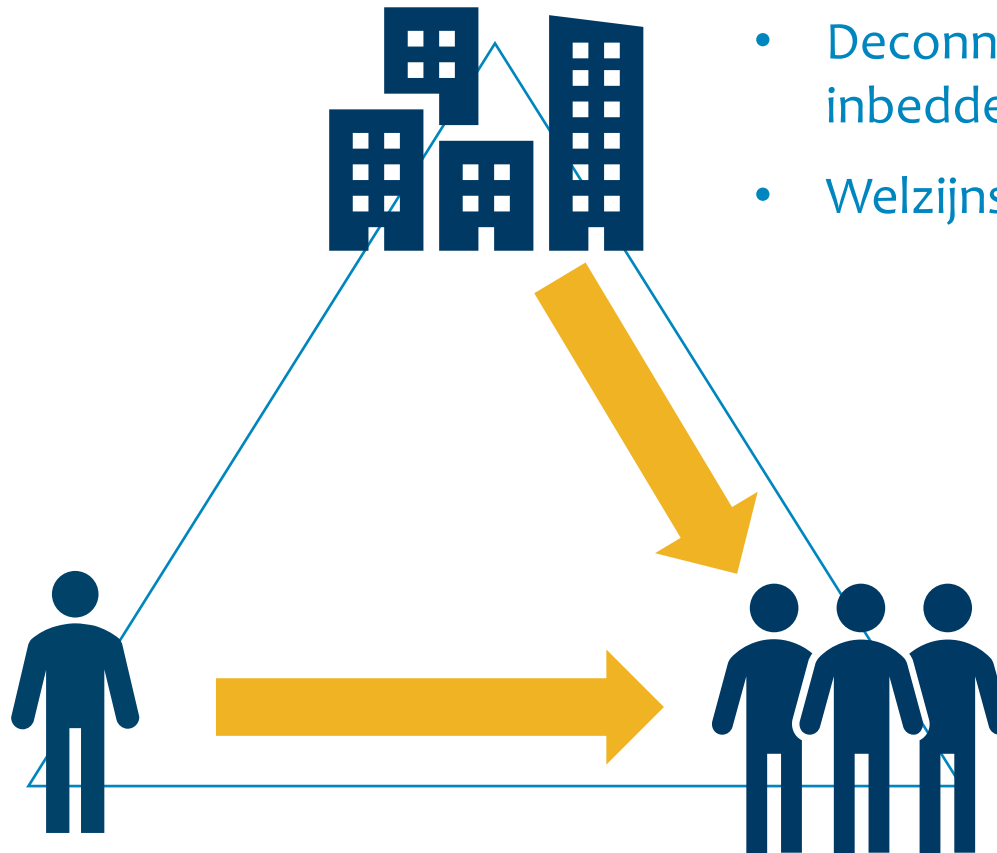
- Identificeer en expliciteer in welke gevallen de werkgever de werknemer wél nog kan contacteren buiten de werkuren
 - bv. bij noodsituatie/onvoorziene of specifieke omstandigheden/overmacht
 - Vb. Melding weerverlet 's avonds/weekend - onvoorziene omstandigheden waarbij actie vereist is die niet kan wachten tot de volgende arbeidsperiode - vervanging zieke collega
 - bv. werknemers die een kritieke functie uitoefenen (“stand-by” of “on-call”-functies, permanenties, etc.)
 - bv. vooraf bepaalde gevallen (in overeenkomst met werknemer)
 - Vb. Informele contactopname met zieke werknemer als onderdeel van verzuim- of re-integratiebeleid
- Bijzondere aandacht voor werknemers die zich door de aard van hun werk regelmatig buiten de onderneming bevinden (bijv. telewerkers/mobiele werknemers, etc.)
 - Wijzen op noodzaak van deconnectie
 - Concrete afspraken maken rond bereikbaarheid (bv. koppeling naar Telewerkpolicy)

Digitale hulpbronnen

- Aangeven over welke communicatiemiddelen en -vormen de werknemers beschikken
- Richtlijnen over het niet-beantwoorden van mails of oproepen op gsm
- Activeren van afwezigheidsberichten en verwijzingsboodschappen
- Servers buiten de werkuren in stand-by zetten – uitgesteld verzenden van e-mails die buiten de werkuren zijn verstuurd (of waarschuwingsbericht) – inplannen van vergaderingen niet mogelijk maken buiten de werktijd
- Instrumenten om computerservers buiten de werkuren in stand-by te zetten.

Sensibilisering en opleiding

- Persoonlijke vaardigheden trainen
- Sensibilisering over hyperconnectie
- Incl. kaderleden/leidinggevenden/directie



- Deconnectie structureel én cultureel inbedden
- Welzijnsaspect integreren

- Open dialoog
- Teamcharter
- Training

Dienstboden en huispersoneel

Sinds 15 mei 2023 in werking (één jaar tijd voor aanpassingen)

Het gaat om huishoudelijk personeel zoals koks, nanny's, chauffeurs, tuinonderhoud, enz (≠ dienstenchequesector). De welzijnswet en de codex welzijn op het werk zijn voortaan van toepassing op deze werknemers,

Volgende zaken worden benadrukt:

- **Informatie over de risico's en de preventiemaatregelen**
- Gepast **gezondheidstoezicht**
- Goed verluchte, verlichte, verwarmde **arbeidsplaatsen**
- **Beschikbaarheid** kleedkamer, toilet, wastafel, pauzeruimte, enz.

Verplichte vertrouwenspersoon vanaf 50 wn's

De werkgever is voortaan **verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden**, volgens de in de wetgeving vastgestelde procedure, **voor ondernemingen vanaf 50 werknemers**.

Vanaf 1 december 2023

- De bestaande procedure voor het aanstellen en verwijderen van VP is ongewijzigd.
- De nieuwe VP dient de basisopleiding te voltooien binnen de twee jaar (+ jaarlijkse supervisie)
- Sancties zijn mogelijk (sociaal strafwetboek werd aangepast)

Verplichte vertrouwenspersoon vanaf 50 wn's

FAQ

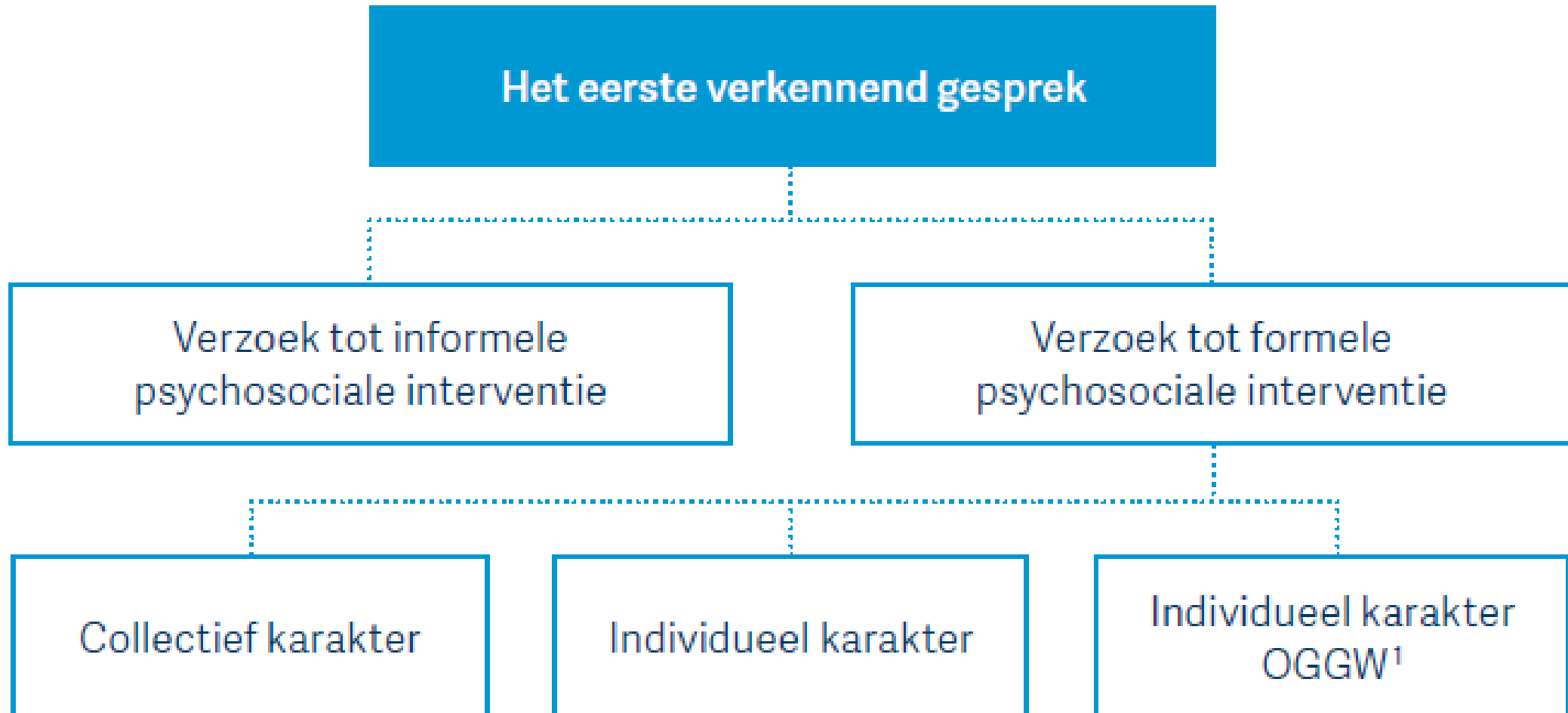
Wat als ik niemand vind die vertrouwenspersoon wil zijn?

Het is in elk geval niet voldoende dat de werkgever enkel een procedure lanceert om een kandidaat-vertrouwenspersoon te vinden. De werkgever zal effectief een vertrouwenspersoon moeten aanduiden om aan de op hem rustende verplichting te voldoen.

Hoe dient 'werkgever' geïnterpreteerd te worden?

De aanduiding van een vertrouwenspersoon dient te gebeuren op het niveau van de juridische entiteit (JE). Indien meerdere juridische entiteiten samen een TBE vormen, dan is het dus niet voldoende wanneer er een vertrouwenspersoon wordt aangeduid op het niveau van de TBE. Elke JE die over 50 of meer werknemers beschikt zal minstens één interne vertrouwenspersoon moeten aanduiden

Psychosociale procedures





**De nieuwe antidiscriminatie wetgeving:
hoe ga je hier als organisatie mee om?**

Achtergrond Discriminatiewet

Ze werd geweigerd door zwangerschap, een collega nam het voor haar op en werd gepest en ontslagen: dit is hun verhaal



DISCRIMINATIE

België scherpt wet eindelijk aan: werknemers ook beschermd als ze (zwangere) collega's bijstaan tegen discriminatie



Een zwangere vrouw aan het werk. — © Getty Images/Tetra images RF

Werkgevers die informeel een gediscrimineerde persoon verdedigen, zijn nu ook formeel beschermd.

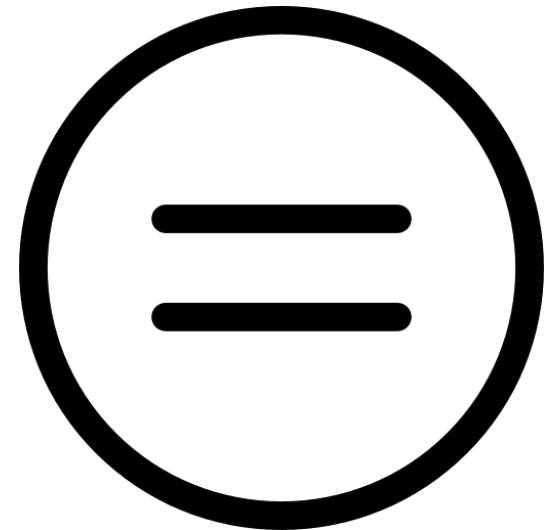
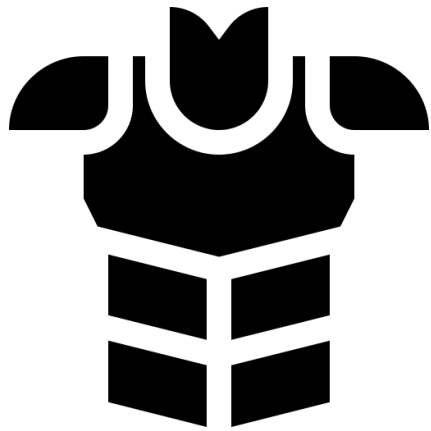
Lisa De Bode

Donderdag 16 februari 2023 om 19:39



Doelstellingen

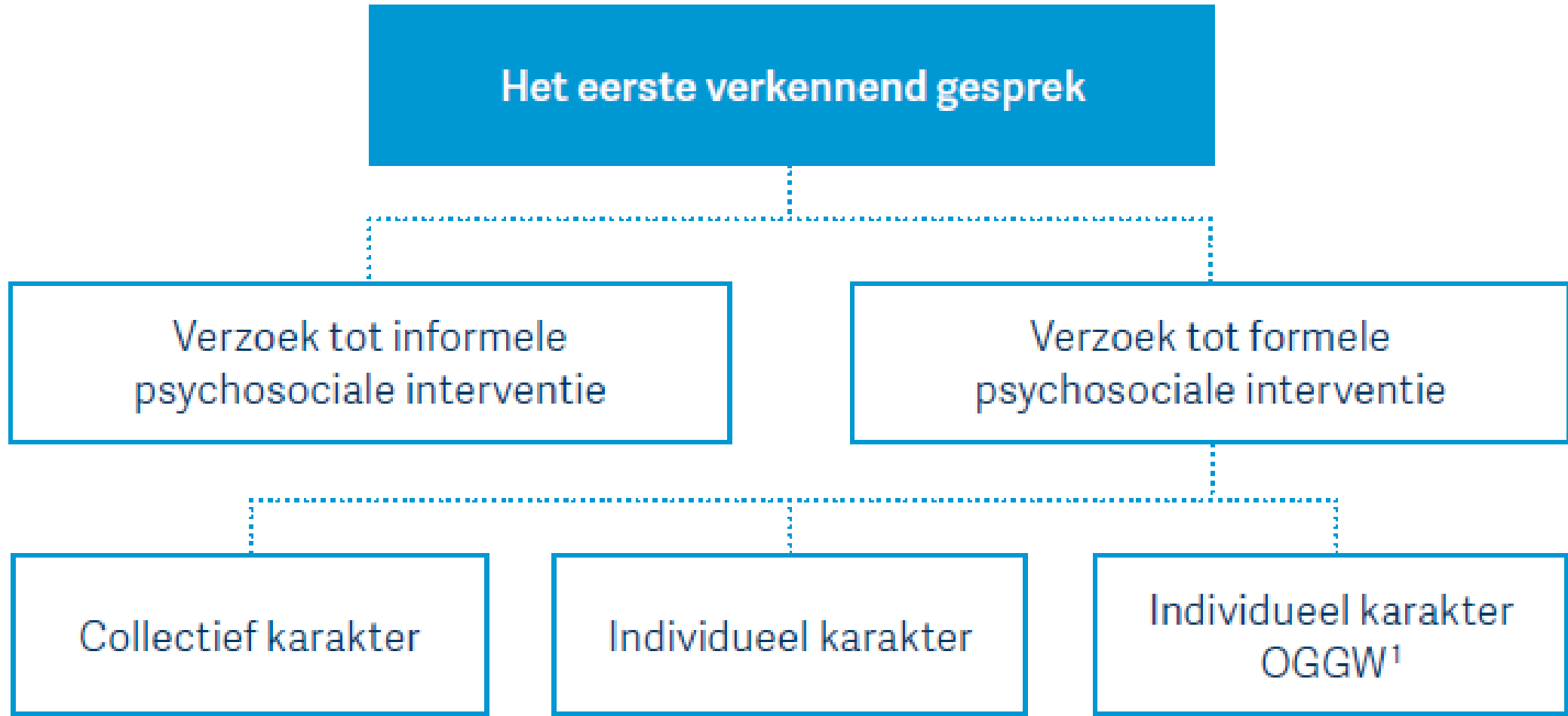
Drempels verlagen



Uitbreiding bescherming

Iedereen recht op
dezelfde bescherming

Psychosociale procedures



Discriminatiecriteria

Leeftijd	Burgerlijke staat	Geboorte	Vermogen	Geloof of levensbeschouwing	Politieke overtuiging	Syndicale overtuiging
Taal	Gezondheidstoestand	Handicap	Fysieke of genetische eigenschap	Sociale afkomst	Nationaliteit	Zogenaamd ras
Huidskleur	Afkomst	Nationale of etnische afstamming	Geslacht	Seksuele geaardheid	Genderidentiteit	Genderexpressie
Seksekenmerken	Zwangerschap	Bevalling	Geven van borstvoeding	Moederschap	Adoptie	Medisch begeleide voortplanting
			Geslachtsverandering	Vader- en meemoederschap		

VERMOED JE EEN MOGELIJKE DISCRIMINATIE IN EEN ARBEIDSRELATIE ?

IS ER EEN RECHTSTREEKSE OF ONRECHTSTREEKSE LINK MET EEN BESCHERMD CRITERIUM ?

GENDERWET	ANTIRACISMEWET	ANTIDISCRIMINATIEWET		
<ul style="list-style-type: none"> • Geslacht • Bij associatie : • Zwangerschap • Bevalling • Moederschap • Genderidentiteit • Genderexpressie • Geslachtsverandering 	<ul style="list-style-type: none"> • Afkomst • Nationale of etnische afstamming • Huidskleur • Nationaliteit • Zogenaamd ras 	<ul style="list-style-type: none"> • Burgerlijke staat • Fysiek of genetisch kenmerk • Geboorte • Handicap • Huidige of toekomstige gezondheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Leeftijd • Geloof of levensbeschouwing • Politieke overtuiging • Seksuele geaardheid 	<ul style="list-style-type: none"> • Sociale afkomst • Syndicale overtuiging • Taal • Vermogen

NEE

JA

OVER WELK VERBODEN GEDRAG GAAT HET ?

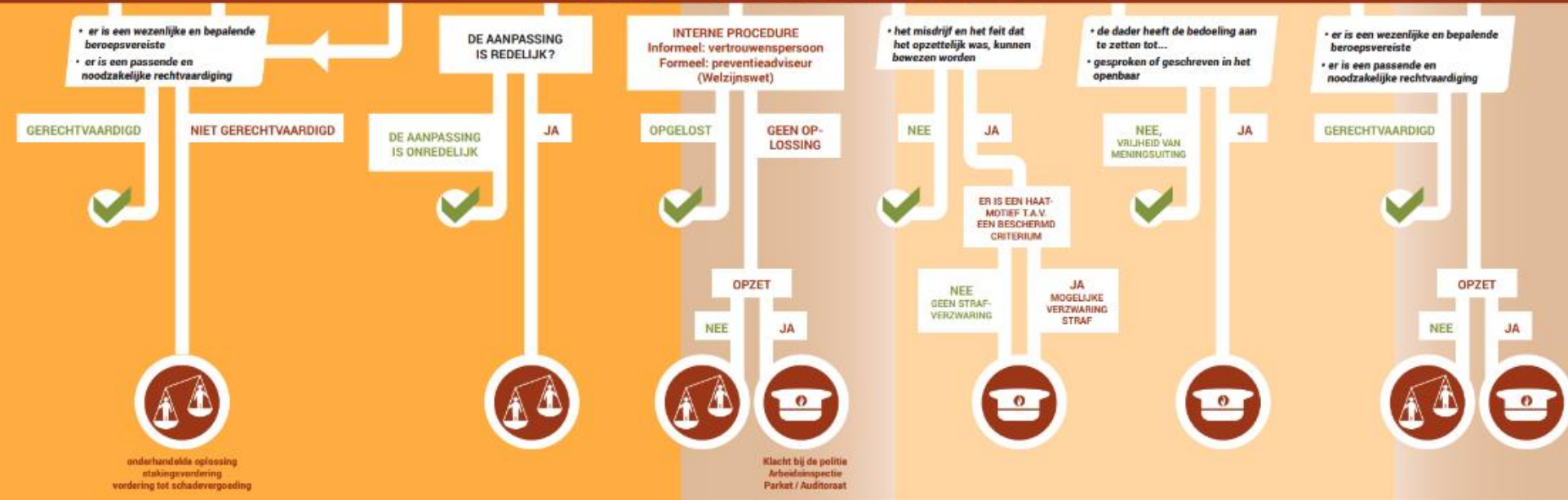
DISCRIMINATIE

- Is er een verschil in behandeling voor een vergelijkbare situatie? (=direct onderscheid)
- Is er een ogenschijnlijk neutrale maatregel die bepaalde groepen in het bijzonder schaadt? (=indirect onderscheid)
- Heeft iemand opdracht gegeven om te discrimineren?
- Weigert men een redelijke aanpassing aan een persoon met een beperking?
- Gaat het om pesterijen of intimidatie (omwille van een beschermd criterium)?

DELICTEN

- Gaat het om een haatmisdrijf (bv. slagen en verwondingen)?
- Zet men aan tot discriminatie, haat, segregatie of geweld omwille van een beschermd criterium?
- Gaat het om opzettelijke raciale discriminatie?
- Gaat het om discriminatie (eerste vijf gedragingen) door een ambtenaar?

IS HET ONDERSCHIED GERECHTVAARDIGD ?



Volg de online opleiding op www.ediv.be

> HOE REAGEREN ?

Interfederaal Gelijkekansencentrum
Koningsstraat 138, 1000 Brussel
T +32 (0)2 212 31 08 - www.diversiteit.be



Procedure meldingen discriminatie

Melding met discriminatie? Verzoeker moet signaal geven aan de werkgever.

Je kan in je organisatie beslissen dat iemand anders ook het signaal kan doorgeven aan de WG, bv. via de leidinggevende of IPA. Melder kan een attest vragen als bewijs dat dan wordt gegeven aan de werkgever – zoals ook bij VP en PAPS.

Vanaf de WG op de hoogte is (of redelijkerwijs had kunnen zijn) gaat de bescherming in.

Dezelfde bescherming geldt voor iedereen, ongeacht informele of formele procedure (anti-discriminatiewetten)

Procedure psychosociale risico's

Volg dezelfde filosofie in volgorde van aanspreking

Pas procedures aan in arbeidsreglement

Sta liefst ook stil bij breder gedragen beleid

Organisatiescan

www.idewe.be/prevent



This project has received funding from the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme under agreement N° 848519. This publication reflects the views only of the author, and neither the European Union institutions and bodies nor any person acting on their behalf may be held responsible for the use which may be made of the information contained therein.



Organisatiescan diversiteit en inclusie
Met aandacht voor LGBTQI+-diversiteit en inclusie

Take home

- Eender welke fase je je bevindt: eerste gesprek – informele verzoek – formele verzoek: De bescherming bij melding van ongewenst gedrag met elementen van discriminatie is dezelfde voor iedereen! Op dat moment zijn de anti-discriminatiewetten van toepassing!
- Als het gaat om melding pesterijen / geweld, dan is er pas bescherming vanaf indiening van formele interventie.
- OSGW wordt altijd beschouwd als vorm van discriminatie.
- Melding kan bij VP / PAPS zijn. Melder kan attest vragen en aan WG op de hoogte stellen. Dan gaat bescherming in.
- Attest is enkel nodig wanneer je je informele fase bevindt, want vanaf het formeel is, is het de plicht van de PAPS om de WG te verwittigen.

Groep IDEWE

Optimising your work environment



Hoofdkantoor

Interleuvenlaan 58
3001 Heverlee
Tel. +32 16 39 04 11



Website

www.idewe.be
www.ibeve.be



E-mail

info@idewe.be
info@ibeve.be



Rosanne Volckaert



Psychosociale preventieadviseur



rosanne.volckaert@idewe.be



Hasselt / Leuven



016 390 411