



'Pesten op het werk geen schande'

De bedrijven staan al jaren wantrouwig tegenover de antipestwet. De nieuwe regeling, die sinds vorige zaterdag van kracht is, verandert daar niets aan. 'Het is nochtans geen schande voor een bedrijf als er gepest wordt op de werkvloer', zegt Maureen Luyens van ISW Limits, gespecialiseerd in het voorkomen en genezen van pesten. 'Bij bedrijven waar zogenaamd nooit gepest wordt, bestaat de kans dat ongewenst gedrag niet bespreekbaar is.'



(tijd) - Pester, pestkop. Maureen Luyens gebruikt die termen niet graag. 'Die etiketten zijn zeer zwaar om te dragen, zelfs voor wie het heeft gedaan', weet ze. 'Het is niet omdat iemand pest dat die persoon een pestkop is. Iedereen roddelt wel eens. Zijn we daarom roddelaars?' Ook spreekt ze liever niet van 'dader en slachtoffer'. De realiteit is veel complexer. 'Een bedrijf is een miniatuurmaatschappij waarin ongewenst gedrag tussen mensen af en toe voorkomt. Doorgaans is het een symptoom van een dieper liggend probleem.'

De zelfmoord van een door pesterijen tot wanhoop gedreven postbode was de aanleiding voor de eerste antipestwet. Die wet was een doorn in het oog van werkgevers en werkgeversorganisaties, vooral door de omgekeerde bewijslast en de ontslagbescherming die de klager krijgt. De kritiek dat de wet tot misbruiken leidt, zorgde voor een evaluatie en een herschrijving van de wet. Zaterdag werd de nieuwe antipestwet van kracht. Opvallend is dat alle oude principes overeind blijven. De belangrijkste wijziging is dat aan de wet een uitgebreid preventiehoofdstuk is toegevoegd.

Wat staat in de 'antipestwet'?

- De 'antipestwet' biedt bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op de werkvloer.
- De nadruk ligt op preventie. Bedrijven zijn verplicht maatregelen te nemen om ongewenst gedrag op de werkvloer te voorkomen. Het staat hun vrij al dan niet een interne vertrouwenspersoon aan te wijzen. De aanstelling van een (interne of externe) preventieadviseur is verplicht.
- De procedure in een notendop. Eerst meldt de werknemer het ongewenste gedrag aan de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de sociale inspectie. Dan volgt de verplichte bemiddeling. Als dat op niets uitdraait, dient de werknemer een formele gemotiveerde klacht in, waarna de werkgever maatregelen voorstelt om het probleem op te lossen. Als de geboden oplossing ontoereikend is, volgt een juridische procedure zoals in kort geding.
- Informele oplossingen krijgen de voorkeur op formele of juridische. Nieuw is dat een formele klacht indienen maar kan na een poging tot bemiddeling. De rechter kan aan de werknemer bevelen eerst de interne procedure te volgen en in de tussentijd de zaak opschorten.
- Voor de aangeklaagde geldt een omgekeerde bewijslast. Bij vermoedens van ongewenst gedrag moet de aangeklaagde bewijzen dat er niet is gepest.
- De klager krijgt ontslagbescherming vanaf het ogenblik dat er een formele klacht is. Hij kan niet worden ontslagen wegens zijn klacht.

Tips voor een goed antipestbeleid

- Schrijf een gedragscode voor het personeel. Maak duidelijk welk gedrag in het bedrijf wenselijk is en voor welke gedragingen er nultolerantie geldt.
- Doe aan risicoanalyse, bijvoorbeeld door tevredenheidsenquêtes of via een nauwgezette opvolging van het absentisme. Analyseer grondig en doe iets met de resultaten.
- Stel een vertrouwenspersoon aan die onafhankelijk kan werken. Hij of zij moet goed staan met de werkgever, maar mag er niet mee worden vereenzelvigd.
- Maak werk van de opleiding van leidinggevenden. Leiders die liever conflicten vermijden, de ondergeschikten te vriend willen houden, of geen beslissingen durven te nemen, werken pestgedrag in de hand.
- Reageer snel. Laat de zaken niet escaleren. Grijp in, zelfs al zijn er geen 'bewijzen'.

Gwen Declerck

18:38 - 22/06/2007

Copyright © Tijd.be