|  |
| --- |
| **Preventie van psychosociale risico’s op het werk**  **(Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk en boek I, titel 3 van de codex over het welzijn op het werk)**  **Voorbeeldnota voor het arbeidsreglement** |

BEDRIJFSNAAM engageert zich om een actief preventiebeleid rond psychosociale aspecten op het werk uit te bouwen waarbij we maatregelen zullen treffen om de psychosociale risico’s op het werk te voorkomen, om de schade ten gevolge van deze risico’s te voorkomen of om deze schade te beperken.:

# Art.1: Toepassingsgebied van de wet betreffende psychosociale risico’s

Alle personen die in aanraking komen met werknemers bij de uitvoering van het werk, dienen zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Met “personen” bedoelt men de werkgever, de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen extern aan de onderneming (bijvoorbeeld stagiairs, leveranciers, klanten, personen in een beroepsopleidingsprogramma, leerovereenkomsten, …).

# Art. 2: Definities

1. **Psychosociale risico’s:**

*De kans dat een of meerdere werknemers**psychische schade ondervinden die al dan niet**kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten**gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de**arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden**en de interpersoonlijke relaties op het werk,**waarop de werkgever een impact heeft en die**objectief een gevaar inhouden.*

1. **Geweld op het werk:**

*Elke feitelijkheid waarbij**een persoon psychisch of fysiek wordt**bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het**werk.*

Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals bedreigingen, fysieke agressie (zoals directe slagen, maar ook bedreigingen bij een gewapende overval,…) of verbale agressie (zoals beschimpingen, beledigingen, plagerijen,…).

1. **Pesterijen op het werk**

*Pesten op het werk wordt gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd dat zich inzonderheid uit in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit.*

Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten:

* Isoleren van de persoon door hem te negeren, door aan zijn collega's te verbieden met hem te praten, hem niet uit te nodigen op vergaderingen, …
* Verhinderen dat de persoon zich uitdrukt door hem voortdurend te onderbreken, en systematisch te bekritiseren
* De persoon in diskrediet brengen door hem geen enkele taak te geven, hem enkel nutteloze opdrachten op te leggen of opdrachten die onmogelijk kunnen worden uitgevoerd, hem de nodige informatie voor de uitoefening van zijn functie onthouden, hem te overladen met werk, …
* De persoon van iemand als individu aantasten door hem te kleineren, door roddels over hem te verspreiden, kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn afkomst, zijn privéleven, ...

Geweld en pesterijen op het werk kunnen gebaseerd zijn op een discriminatiegrond (zoals nationale of etnische afstamming, geslacht, handicap, leeftijd, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, …).

1. **Ongewenst seksueel gedrag op het werk**

Elkevorm van ongewenst verbaal, non-verbaal offysiek gedrag met een seksuele connotatie datals doel of gevolg heeft dat de waardigheid van eenpersoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsendeomgeving wordt gecreëerd.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als (non)verbaal.

Het kan gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal (foto's, teksten, video's…), compromitterende voorstellen, …

Het kan ook gaan om aanrakingen, slagen en verwondingen, verkrachting, …

# Art. 3: Maatregelen ter preventie van psychosociale aspecten op het werk

De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico’s op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico’s ervan. Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico’s op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

# Indien de werkgever impact heeft op het gevaar zal hij de passende preventiemaatregelen nemen. Deze maatregelen worden minstens één keer per jaar geëvalueerd. Deze procedures hebben betrekking op het onthaal, de adviesverlening en de wedertewerkstelling van de werknemer, de regels volgens welke deze personen beroep kunnen doen op de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten en de onpartijdige tussenkomst van deze laatsten.

# Het comité voor preventie en bescherming, de hiërarchische lijn en de werknemers krijgen informatie en indien nodig opleiding over de genomen preventiemaatregelen en de verplichtingen die elke partij voor de uitvoering hiervan dient na te komen.

# Art. 4: Bij wie kan men terecht in geval van een probleem inzake psychsociale aspecten: actiemiddelen voor de werknemer

Elke werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico’s op het werk, beschikt over verschillende actiemogelijkheden.

De eerste aanspreekpunten van de werknemer blijven de werkgever, de hiërarchische lijn, een lid van het comité PBW of vakbondsafvaardiging van de werknemer die rechtstreeks bevoegd zijn een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

*Daarnaast beschikt de werknemer over de mogelijkheid om zich te wenden tot het EAP-aanbod (Employee Assistance Programme). Dit programma is een vertrouwelijke dienst die beschikbaar is voor alle” werknemers en biedt nuttige informatie, praktische ondersteuning en counseling bij een breed scala aan werk-, gezins- en persoonlijke problemen.*

*Deze dienst wordt geleverd door Workplace Options, een deskundige externe aanbieder en is volledig onafhankelijk. De dienst is steeds bereikbaar: 24 uur per dag, 7 dagen per week, 365 dagen per jaar.*

*Er zijn verschillende manieren om contact op te nemen: een gratis 0800-nummer, e-mail, instant messaging, sms, online, …*

*Indien uw onderneming/instelling gebruikt maakt van deze dienst via Mensura, kan u dit opnemen in het arbeidsreglement en kan u de juiste coördinaten toevoegen of verduidelijk waar de werknemer deze vind. Indien u geen gebruik maakt van deze dienst, kan u dit stukje schrappen.*

# Art. 5: De interne procedure

Wanneer het inschakelen van deze personen zonder succes blijft of wanneer de werknemer een dergelijke stap niet wenst te ondernemen, kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure die bestaat uit **twee types** van interventies: de **informele** psychosociale interventie en de **formele** psychosociale interventie. Een psychosociale interventie wordt steeds voorafgegaan door een fase voorafgaand aan de psychosociale interventie, kortweg de voorafgaande fase.

* 1. Wie kan tussenkomen?

De personen die kunnen tussenkomen in overeenstemming met deze interne procedure zijn vastgelegd. De werknemer kan een beroep doen op specifiek aangeduide tussenkomende personen:

* De vertrouwenspersoon: deze is bevoegd voor de voorafgaande fase en de informele interventie
* De preventieadviseur psychosociale aspecten: deze is bevoegd voor de voorafgaande fase, de informele interventie en de formele interventie.

*Eventueel aanvullen: als er interne EN externe preventieadviseurs psychosociale aspecten zijn aangesteld, de taakverdeling m.b.t. de interne procedure tussen beiden duiden*

* De preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk: deze is bevoegd voor de voorafgaande fase (bij gebrek aan een interne vertrouwenspersoon)

De tussenkomende personen handelen autonoom en onpartijdig. De procedure vindt plaats binnen een vertrouwelijk kader.

De tussenkomende personen zijn gehouden tot het beroepsgeheim van zodra zij handelen in het kader van deze interne procedure. Ze mogen geen informatie meedelen aan andere personen die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat.

De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers die gehoord en/of betrokken worden door de tussenkomende persoon verbinden zich ertoe de nodige discretie in acht te nemen.

De tussenkomende personen kunnen tijdens de werkuren geraadpleegd worden door de werknemers. De tijd besteed aan de raadpleging wordt beschouwd als arbeidstijd.

De verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever ongeacht het moment waarop de raadpleging plaatsvond.

*Eventueel aanvullen: specifieke modaliteiten voor de nachtarbeiders of andere doelgroepen.*

* 1. De fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie?

Wanneer een vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer zich tot deze persoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten.

De tussenkomende persoon hoort de werknemer over de problematische werksituatie die hij ervaart binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheden tot interventie: de informele of formele psychosociale interventie.

Indien deze raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud overhandigt de tussenkomende persoon aan de werknemer, op diens vraag, een document ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud.

Indien de werknemer niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, de werknemer aan deze procedure een einde wil stellen, de interventie niet leidt tot een oplossing of de feiten of psychosociale belasting hierna blijven bestaan, kan de werknemer een verzoek tot formele interventie overwegen.

De werknemer kan een verzoek tot formele psychosociale interventie enkel indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Er dient voorafgaandelijk een persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten te hebben plaatsgevonden.

De preventieadviseur psychosociale aspecten evenals de werknemer die het verzoek wil indienen zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van tien kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om het verzoek tot formele interventie in te dienen.

De werknemer ontvangt een kopie van het document dat dit onderhoud bevestigt.

Nadat hij de nodige informatie heeft ontvangen, kiest de werknemer welk type interventie hij wenst te gebruiken:

* **De informele interventie:**

De werknemer zoekt op informele wijze zoekt naar een oplossing.

Het type informele psychosociale interventie gekozen door de werknemer wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en ondertekend door de tussenkomende persoon en door de verzoeker die daarvan een kopie ontvangt.

* **De formele interventie:**

Het verzoek tot formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen.

Het formele verzoek wordt opgenomen in een door de werknemer gedateerd en ondertekend document. Daarin wordt een beschrijving van de problematische arbeidssituatie opgenomen alsook het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen. De werknemer bezorgt het document aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (Dit wordt verder beschreven in het onderdeel ‘het verzoek tot formele psychosociale interventie’)

* 1. Het verzoek tot **informele** psychosociale interventie

De informele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer samen met de tussenkomende persoon op informele wijze zoekt naar een oplossing door middel van:

* Gesprekken met de werknemer (dit omvat het onthaal en opvang van de werknemer, het actief luisteren naar de problematisch ervaren situatie en eventueel het verstrekken van een advies);
* Een interventie bij een andere persoon van de onderneming (bijvoorbeeld. een lid van de hiërarchische lijn);
* Een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.
  1. Het verzoek tot **formele** psycosociale interventie

5.4.1 De ontvangst en aanvaarding van het verzoek

De werknemer kan een formeel verzoek met betrekking tot psychosociale risico’s op het werk indienen of een verzoek met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

* **Het verzoek met betrekking tot psychosociale risico’s op het werk**

De werknemer overhandigt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten een door de werknemer gedateerd en ondertekend document met daarin een beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

Als het verzoek voldoet aan de vormvereisten, kan de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek rechtsgeldig ontvangen. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Vervolgens beslist de preventieadviseur psychosociale aspecten of het verzoek aanvaard of geweigerd wordt. Hij weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico’s op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

Na aanvaarding gaat de preventieadviseur psychosociale aspecten na of de werksituatie beschreven in het verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico’s met een collectief karakter of op risico’s met een individueel karakter.

Al naargelang het karakter van de beschreven situatie wordt het verzoek vervolgens behandeld als een verzoek met een hoofdzakelijk collectief of individueel karakter.

* **Het verzoek met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk**

De werknemer overhandigt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten een door de werknemer gedateerd en ondertekend document.

Het verzoek draagt de naam van ‘verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk’ en vermeld volgende elementen: een nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, eventueel de beschrijving van het verband tussen de feiten en een discriminatiegrond, het ogenblik waarop en de plaats waar deze feiten zich hebben voorgedaan, de identiteit van de aangeklaagde(n) en het verzoek aan de werkgever om gepaste maatregelen te nemen die een einde maken aan de feiten.

Als het verzoek voldoet aan de vormvereisten, kan de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek rechtsgeldig ontvangen. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Vervolgens beslist de preventieadviseur psychosociale aspecten of het verzoek aanvaard of geweigerd wordt. Dit verzoek wordt geweigerd wanneer de situatie die de werknemer beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

5.4.2 Verzoek met collectief karakter

* Indien het verzoek betrekking heeft op risico’s met een hoofdzakelijk **collectief karakter** is het aan de preventieadviseur psychosociale aspecten om de werkgever hiervan op de hoogte te brengen en hem te informeren dat hij binnen een periode van 3 maanden dient te reageren op dit verzoek.
* De preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de verzoeker dat het handelt over een verzoek met een collectief karakter waarbij de werkgever binnen **3 maanden** dient te reageren.
* De werkgever is er toe gehouden **overleg** te plegen met het **Comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging**, waarna hij een besluit neemt over het gevolg wat hij zal geven aan het verzoek.
* Afhankelijk van dit besluit zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, op vraag van de werkgever, binnen de zes maanden vanaf het verzoek werd ingediend, een risicoanalyse uitvoeren van de arbeidssituatie van de verzoeker en aan de werkgever een advies verstrekken dat onder meer de resultaten van deze analyse bevat evenals voorstellen over de treffen collectieve en individuele maatregelen.
* Wanneer de gezondheid van de verzoeker ernstig kan aangetast worden zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, tijdens de behandeling van het verzoek door de werkgever, preventiemaatregelen met een bewarend karakter voorstellen.
* De werkgever treft binnen de kortst mogelijke termijn, de maatregelen waarover hij beslist heeft.
* Indien het probleem van psychosociale aard wordt opgelost door de maatregelen die de werkgever heeft getroffen, komt er een einde aan de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychsociale aspecten.
* Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek, hij beslist dat er geen maatregelen worden getroffen of indien de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie dient de preventieadviseur psychsociale aspecten alsnog de behandeling van het verzoek op zich nemen, op voorwaarde dat hij niet betrokken is geweest bij de behandeling van het verzoek door de werkgever en onder voorbehoud van het akkoord van de werknemer.

5.4.3 Verzoek met individueel karakter

* Indien het verzoek betrekking heeft op risico’s met hoofdzakelijk een **individueel karakter**:
* De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte en deelt de identiteit van de verzoeker mee.
* De preventieadviseur psychosociale aspecten **onderzoekt onpartijdig** de situatie en hoort de personen die hij nuttig acht.
* De preventieadviseur rondt zijn werk af met een **advies aan de werkgever**. Dit moet gebeuren binnen een **termijn van 3 maanden**. Verlenging kan aangevraagd worden ten belopen van een maximumperiode van 6 maanden, mits schriftelijke verantwoording aan de werkgever, de verzoeker en rechtstreeks betrokkenen.
* Met instemming van de verzoeker kan de vertrouwenspersoon, die betrokken was in de informele fase, een kopie van het verslag ontvangen.
* De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en andere rechtstreeks betrokkenen schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd; de preventiemaatregelen en verantwoording van de preventiemaatregelen.
* De preventieadviseur psychosociale aspecten verstuurt de maatregelen met hun verantwoording naar de preventieadviseur belast met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.
* Binnen één maand na ontvangst brengt de werkgever, die van plan is individuele maatregelen te nemen, de verzoeker schriftelijk op de hoogte. Indien de werkomstandigheden van de verzoeker worden gewijzigd dient de werkgever de verzoeker te horen en hem een kopie van het advies te bezorgen. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.
* Binnen twee maanden na ontvangst informeert de werkgever de preventieadviseur psychosociale aspecten, de verzoeker, de rechtstreeks betrokkenen en de interne preventieadviseur, schriftelijk over het gevolg dat hij geeft aan het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

5.4.4 Formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie, volgens de werknemer, betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk gelden hierbij dezelfde bepalingen als een verzoek tot formele psychosociale interventie met enkele bijkomende bepalingen:

Het **gedateerde** en **ondertekend** document bevat volgende gegevens:

* + De nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
  + het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
  + de identiteit van de aangeklaagde
  + het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

Dit verzoek kan worden geweigerd door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt na het in ontvangst nemen van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming tegen represailles geniet. De werkgever mag de arbeidsverhouding van de werknemer niet beëindigen of, na de stopzetting van de arbeidsrelatie, schadelijke acties ondernemen naar de betrokken persoon, behalve om redenen die niets met de vraag tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst gedrag op het werk te maken hebben.

Deze bescherming is enkel geldig indien de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek aanvaardt.

De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten lasten worden gelegd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de personen; getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt.

De werkgever wordt door de preventieadviseur psychosociale aspecten op de hoogte gebracht dat de directe getuigen een bescherming tegen represailles genieten en deelt hem de identiteit van de getuigen mee.

Bij ernstige feiten gaat stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten onmiddellijk beschermende maatregelen nog voor zijn onderzoek is afgerond. De werkgever deelt zo snel mogelijk mee welk gevolg zal worden gegeven aan dit voorstel.

* 1. Contactgegevens

Na overleg en akkoord met het Comité PBW werd(en)

* NAAM + TELEFOONNUMMER
* NAAM + TELEFOONNUMMER

aangeduid als vertrouwenspersoon.

Voor een afspraak met de preventieadviseur psychosociale aspecten die is aangesteld voor jullie organisatie kan u contact opnemen via volgende gegevens:

**Mensura psychosociale afdeling**

**Nederlandstalig**

Tel.: 02/549 71 57

[Info.edpb@mensura.be](mailto:Info.edpb@mensura.be)

**Franstalig**

Tel.: 02/549 71 48

[Info.sepp@mensura.be](mailto:Info.sepp@mensura.be)

# *Vertrouwenspersoon*

De vertrouwenspersoon is bevoegd voor alle psychosociale risico’s op het werk maar dan enkel voor wat het informele luik betreft.

De vertrouwenspersoon is gehouden door het beroepsgeheim.

De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats om de medewerker met een verzoek emotioneel op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. De vertrouwenspersoon doet niets zonder dat de medewerker dat wil. De vertrouwenspersoon gaat op een vertrouwelijke manier om met informatie die hem/haar bereikt. Ook als een werknemer geen formeel verzoek wil indienen, kan deze zich wenden tot de vertrouwenspersoon. De uitvoerder van deze functie is niet bevoegd om verzoeken tot formele psychosociale interventie in ontvangst te nemen

# *Preventieadviseur psychosociale aspecten*

De preventieadviseur psychosociale aspecten is bevoegd ten aanzien van het geheel van psychosociale risico’s op het werk. Naast zijn bevoegdheid om de werkgever bij te staan bij de algemene risicoanalyse, de keuze van de algemene preventiemaatregelen en hun evaluatie en de analyse van een specifieke arbeidssituatie, kan hij zowel in de informele als de formele fase van de interne procedure optreden.

De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft in dit kader hoofdzakelijk een adviserende bevoegdheid.

# Art. 6: Sancties

De personen die zich schuldig gemaakt hebben aan ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk en diegene die onrechtmatig gebruik gemaakt heeft van de procedures, kunnen gestraft worden. De straffen en de procedure die dienen nageleefd te worden, zijn diegene die voorzien zijn in de rubriek SANCTIES in het van kracht zijnde arbeidsreglement.

# Art. 7: Beroep

Wanneer de problematische situatie aanhoudt ondanks de door de werkgever in het kader van de interne procedure genomen maatregelen of wanneer ze aanhoudt omdat de werkgever geen maatregelen heeft genomen, kan de werknemer een beroep doen op de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk. Voor de coördinaten van deze inspectiediensten: zie artikel xx van dit arbeidsreglement.

De werknemer kan ook een rechtsvordering instellen bij de arbeidsrechtbank of bij de bevoegde politionele en rechterlijke instanties.

In het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, is de preventieadviseur psychosociale aspecten in de volgende hypothesen verplicht om een beroep te doen op de inspectiediensten:

* Wanneer hij vaststelt dat de werkgever geen (geschikte) bewarende maatregelen heeft getroffen;
* Wanneer hij, nadat hij zijn advies aan de werkgever heeft verstrekt, vaststelt dat deze werkgever geen (geschikte) maatregelen heeft getroffen en
* ofwel bestaat er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer;
* ofwel is de aangeklaagde de werkgever of maakt hij deel uit van het leidinggevend personeel.

# Art. 8: Bescherming tegen represailles van de verzoeker en getuigen

In bepaalde gevallen geniet de werknemer van een bescherming tegen represailles. Of de problematisch ervaren werksituatie wel of niet een discriminatiegrond bevat, bepaalt of de bepalingen volgens de welzijnswet of de federale antidiscriminatiewetten van toepassing zijn.

Deze bescherming houdt in dat de werkgever de arbeidsverhouding niet kan beëindigen of een andere nadelige maatregel kan treffen ten aanzien van deze werknemer bij wijze van represaille

* + omwille van het indienen van een verzoek, het neerleggen van een verklaring of een melding door werknemer,
  + of omwille van de inhoud van het verzoek, de verklaring of de melding.

### 8.1 De bescherming binnen het kader van de interne procedure

Bij de formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk al dan niet met discriminatiegrond geniet de werknemer die het verzoek neerlegt en de directe getuige (onder voorbehoud van zijn akkoord) van deze bescherming (volgens de welzijnswet of de federale antidiscriminatiewetten).

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever ervan op de hoogte.

De werknemer die:

* een verzoek met betrekking tot een problematische werksituatie met een discriminatiegrond via een andere psychosociale (in)formele interventie neerlegt;
* als (in)directe getuige deelneemt aan een (in)formele interventie en een melding of verklaring aflegt met betrekking tot een problematische werksituatie met een discriminatiegrond;
* raad geeft, hulp biedt of bijstand verleent aan een andere werknemer die de vermeende discriminatie ondervindt en die de interne procedure benut;

kan eveneens van deze bescherming genieten.

De voorwaarde is evenwel dat de werkgever op de hoogte is van de actie van deze werknemer:

* Hetzij omdat de werkgever (of zijn vertegenwoordiger) op de één of andere manier deelneemt aan de psychosociale interventie;
* Hetzij omdat de werknemer ervoor kiest om de werkgever zelf op de hoogte te brengen (en eventueel hiertoe een schriftelijk en gedateerd bewijs van deze ondernomen actie vraagt bij de tussenkomende persoon).

### 8.2 De bescherming binnen het kader van de externe procedure

Wanneer de problematische situatie aanhoudt, ondanks de door de werkgever in het kader van de interne procedure genomen maatregelen of wanneer ze aanhoudt omdat de werkgever geen maatregelen heeft genomen, kan de werknemer een beroep doen op de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk.

De werknemer kan ook een rechtsvordering instellen bij de arbeidsrechtbank of bij de bevoegde politionele en rechterlijke instanties.

In het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, is de preventieadviseur psychosociale aspecten in de volgende hypothesen verplicht om een beroep te doen op de inspectiediensten:

* Wanneer hij vaststelt dat de werkgever geen (geschikte) bewarende maatregelen heeft getroffen;
* Wanneer hij, nadat hij zijn advies aan de werkgever heeft verstrekt, vaststelt dat deze werkgever geen (geschikte) maatregelen heeft getroffen en
  + ofwel bestaat er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer;
  + ofwel is de aangeklaagde de werkgever of maakt hij deel uit van het leidinggevend personeel.

De werknemer heeft het recht om te verzoeken voor een wedertewerkstelling in de dezelfde functie. Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven of de werknemer wordt ontslagen geldt een bijzondere ontslagvergoeding van 6 maanden forfaitair brutoloon, boven op de normale verbrekingsvergoeding (of desgevallend de bewezen werkelijk geleden schade).

Daarenboven is er een omkering van de bewijslast. Dit houdt in dat het de werkgever is (of andere verweerders) die zal moeten aantonen dat er zich geen feiten hebben voorgedaan betreffende ongewenst gedrag op het werk. Deze omkering van de bewijslast geldt niet voor de strafrechtelijke aansprakelijkheid. Indien men veroordeeld is om maatregelen te treffen of gedrag te stoppen en men zich hier niet aan houdt, kan men veroordeeld worden tot een correctionele straf.

# Art. 9: Register voor feiten van derden

In de ondernemingen en instellingen waar de werknemers in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats dient het bedrijf systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die extern zijn aan BEDRIJFSNAAM. Deze verklaringen wordt opgenomen in een centraal register over feiten van derden. Dit register is een belangrijk instrument voor BEDRIJFSNAAM om gepaste preventiemaatregelen te kunnen opstellen.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten. Het wordt bijgehouden door de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet tenzij deze met de vermelding ervan instemt.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register. Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar. De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen, gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

Zowel de betrokken werknemer als het bestuur kunnen tegen de pleger van de feiten een klacht indienen bij de federale politie.

# Art. 10: Verplichtingen van de werknemer

Naast de bescherming dienen de werknemers tevens te voldoen aan 3 verplichtingen:

1. Constructief meewerken aan het preventiebeleid dat is opgezet in het raam van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en andere psychsociale risico’s.
2. Zich onthouden van elke daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
3. Zich onthouden van elk misbruik van de procedure.

Datum van inwerkingtreding van het nieuwe addendum:……………………………….

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **OVERZICHTSLIJST: REGISTER VOOR FEITEN VAN DERDEN** | | | |
| **Nr.** | **Datum** | **Beschrijving van de feiten** | **Identiteit werknemer (mits toestemming van de betrokkene)** |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| 4 |  |  |  |
| 5 |  |  |  |
| 6 |  |  |  |
| 7 |  |  |  |
| 8 |  |  |  |
| 9 |  |  |  |
| 10 |  |  |  |

**(optioneel) MELDINGSFORMULIER FEITEN DOOR DERDEN**

**(in te vullen door verzoeker of direct leidinggevende)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens verzoeker** | |
| Naam verzoeker |  |
| Adres |  |
| Telefoonnummer |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens betrokkene(n)** (invullen wat bekend is) | |
| Naam betrokkene(n) |  |
| Adres |  |
| Telefoonnummer |  |
| Hoedanigheid betrokkene(n) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens eventuele getuige(n)** (invullen wat bekend is) | |
| Naam getuige 1 |  |
| Adres |  |
| Telefoonnummer |  |
| Hoedanigheid getuige |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Gegevens eventuele getuige(n)** (invullen wat bekend is) | |
| Naam getuige 2 |  |
| Adres |  |
| Telefoonnummer |  |
| Hoedanigheid getuige |  |

|  |
| --- |
| Relaas van de feiten: |

|  |
| --- |
| Datum van de feilten: |

|  |
| --- |
| Ondernomen acties en/of maatregelen: |

|  |
| --- |
| Denkt u dat dit voorval voorkomen had kunnen worden? 0 ja 0 neen  Indien JA omschrijven.  Heeft u nood aan een opvanggesprek? |