

BIJLAGE 5 – PREVENTIE VAN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK, MET INBEGRIIP VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

BIJLAGE BIJ HET ARBEIDSREGLEMENT

(Wet van 28/2/14, BS 28/4/14; Wet van 28/3/14, BS 28/4/14 en Koninklijk Besluit van 10/4/14, BS 28/4/14);(Wet van 4 augustus 1996, Titel 3 van boek I van de Codex over het welzijn op het werk)

Stad Borgloon 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 contact komen met werknemers bij de uitvoering van het werk, dienen zich te onthouden van iedere daad die een psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Onder alle personen verstaat men de werkgever, de werknemers en alle personen hieraan gelijkgesteld (o.a. personen die een beroepsmatige opleiding volgen, stagiairs, personen verbonden met een leerovereenkomst, ...) en derden die in contact komen met werknemers bij de uitvoering van hun werk (o.a. klanten, leveranciers, onderhoudstechniekers, ...).

Art. 2: Definities

A. Psychosociale risico's:

De kans dat één 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.

B. 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,...).



BORGLOON

parel met pit

C. Pesterijen op het werk

worden gedefinieerd als een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen het bestuur, 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 bekritisieren
- 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, ...

D. Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

E. De werkgever

De werkgever is verschillend voor medewerkers van het stadbestuur, het OCMW of de decretale graden. Afhankelijk van de entiteit kan met werkgever verwezen worden naar de gemeenteraad, OCMW-raad, het schepencollege of het vast bureau.

F. 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.



BORGLOON

parel met pit

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 bereikt. Ook als een werknemer geen formele klacht 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.

G. 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 is gebonden aan het beroepsgeheim en handelt slechts met het mandaat van de werknemer, tenzij de wetgeving anders toelaat.

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

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 materiële en organisatorische maatregelen 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 laatste.

Het basisoverlegcomité (BOC), 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: Verplichtingen van de werknemer

De werknemers dragen op een positieve en constructieve manier bij tot het preventiebeleid rond psychosociale aspecten op het werk. Iedere werknemer onthoudt zich van elke daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en van het onrechtmatig gebruiken van een psychosociale interventie (procedure).

De deontologische code van het lokaal bestuur zit omvat in bijlage 4 van het arbeidsreglement.



BORGLOON

parel met pit

Art. 5: Bij wie kan men terecht in geval van een probleem inzake psychosociale 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 of de hiërarchische lijn van de werknemer die rechtstreeks bevoegd is een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

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.

Na overleg en akkoord met het basisoverlegcomité werd aangeduid als interne vertrouwenspersoon:

- Karen Vanhees, medewerker dienst cultuur
 - Tel.: 012 67 36 01
 - E-mail: vertrouwenspersoon@borgloon.be
- Linda Machiels, diensthoofd sociale dienst
 - Tel.: 012 67 07 26
 - E-mail: Linda.Machiels@borgloon.be

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

- **CLB Aiken EDPB – afdeling psycho**
 - Tel.: 011 30 00 28
 - E-mail: psycho@clbgroup.be

1. De informele psychosociale interventie

- Wanneer een werknemer meent psychische schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan hij een beroep doen op een procedure die intern is aan het lokaal bestuur, volgens de hierna nader bepaalde regels.
- Wanneer een vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer zich tot deze persoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten.
- De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de werknemer binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze tot een oplossing te komen.



BORGLOON

parel met pit

- Dit kan bestaan uit het voeren van persoonlijke gesprekken, een interventie bij een andere persoon van het **lokaal bestuur** (werkgever, lid van de hiërarchische lijn, ...) of een verzoening tussen de betrokken personen.
- De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten ondertekent een document waarin het type informele psychosociale interventie waarvoor gekozen wordt door de verzoeker is opgenomen. Dit document wordt eveneens gedateerd en ondertekend door de verzoeker die daarvan een kopie ontvangt.
- De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten handelen enkel met het akkoord van de betrokken werknemer.
- 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 indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

2. De formele psychosociale interventie

Indien de werknemer niet wenst op een informele wijze op zoek te gaan naar een oplossing, indien de werknemer een einde wil stellen aan de interventie, de interventie niet afdoende was of indien de feiten erna blijven bestaan, kan de werknemer een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Voor het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie kan men enkel terecht bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Binnen de 10 kalenderdagen nadat de werknemer de wil heeft uitgedrukt om een verzoek tot formele interventie in te dienen, maken de werknemer en de preventieadviseur psychosociale aspecten het mogelijk om een persoonlijk onderhoud te hebben. De werknemer ontvangt een kopie van het bewijs dat het verplichte onderhoud heeft plaatsgevonden van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Pas na het persoonlijk gesprek kan het verzoek tot formele interventie worden ingediend door middel van een door de werknemer gedateerd en ondertekend document. Dit document omvat een beschrijving van de problematische arbeidssituatie en een verzoek aan de werkgever om de passende maatregelen te treffen. Dit document wordt bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze ondertekent een kopie van het document en bezorgt het terug aan de werknemer, hetgeen geldt als ontvangstbewijs. Ingeval het verzoek per aangetekende brief wordt verstuurd, wordt het verzoek geacht ontvangen te zijn de derde werkdag na de verzendingsdatum.

De preventieadviseur psychosociale aspecten kan het verzoek weigeren wanneer de situatie die de werknemer omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt. De preventieadviseur brengt zijn beslissing tot weigering binnen de 10 dagen ter kennis van de werknemer. Neemt de preventieadviseur geen beslissing binnen de 10 kalenderdagen, wordt het verzoek geacht aanvaard te zijn.

Van zodra de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek tot formele interventie heeft aanvaard, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's (individueel karakter) dan wel of de risico's impact hebben op meerdere werknemers (collectief karakter).



BORGLOON

parel met pit

2.1 Verzoek met hoofdzakelijk collectief karakter

Wanneer het verzoek tot formele interventie betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter (bv. een organisatorisch probleem), brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de werkgever en de betrokken werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte zonder bekendmaking van identiteit van de verzoeker. De preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de werkgever dat hij binnen een periode van 3 maanden dient te reageren op het verzoek.

De werkgever moet overleg plegen over het verzoek met het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging, indien aanwezig. Binnen de 3 maanden dient de werkgever te beslissen welk gevolg hij geeft aan het verzoek. Indien hij eerst een risicoanalyse van de specifieke situatie laat uitvoeren, wordt deze periode met 3 maanden verlengd. De werkgever kan voor deze risicoanalyse beroep doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Wanneer de gezondheid van de betrokken werknemer ernstig kan aangetast worden, stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten aan de werkgever voor om bewarende maatregelen te treffen tijdens de behandeling van het verzoek.

Indien er gepaste maatregelen worden getroffen, komt er een einde aan de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Indien de werkgever geen beslissing neemt of beslist geen preventiemaatregelen te voorzien dan wel indien de betrokken werknemer meent dat de collectieve maatregelen niet zijn aangepast aan zijn individuele situatie, dient de preventieadviseur psychosociale aspecten de behandeling van het verzoek over te nemen, op voorwaarde dat hij niet betrokken is geweest bij de behandeling van het verzoek door de werkgever en mits akkoord van de werknemer.

2.2 Verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter

Is de preventieadviseur van oordeel dat het verzoek tot psychosociale interventie een hoofdzakelijk individueel karakter heeft, dan brengt hij de werkgever hier schriftelijk van op de hoogte. Hij deelt de identiteit van de verzoeker mee.

De preventieadviseur onderzoekt de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker onpartijdig en stelt binnen de 3 maanden (eenmaal verlengbaar met 3 maanden) een advies op. Dit advies omvat een voorstel van collectieve en individuele preventiemaatregelen die hij nodig acht.

Het advies wordt meegedeeld aan de werkgever en, mits akkoord van de werknemer, aan de vertrouwenspersoon die betrokken was bij de informele fase. De maatregelen met hun verantwoording worden verstuurd naar de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien de werkgever overweegt om individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer, moet hij deze werknemer hiervan voorafgaand en schriftelijk op de hoogte stellen binnen één maand na ontvangst van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, moet de werkgever aan deze werknemer een afschrift van het advies van de preventieadviseur meedelen. Hij moet tevens deze werknemer horen. De werknemer kan zich hierbij laten bijstaan door een persoon naar keuze.



BORGLOON

parel met pit

Uiterlijk 2 maanden na ontvangst van het advies moet de werkgever beslissen welk gevolg hij geeft aan het verzoek. Hij maakt zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk over aan de preventieadviseur psychosociale aspecten, aan de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken personen en aan de interne preventieadviseur indien de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst PBW.

2.3 Verzoek tot formele psychosociale interventie bij feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie volgens de werknemer betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, gelden dezelfde bepalingen als bij een verzoek tot formele interventie met een individueel karakter, maar met de volgende bijzonderheden:

- Het gedagtekend en ondertekend document waarbij het verzoek wordt ingediend, moet volgende gegevens vermelden:
 - de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen en 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
- De preventieadviseur psychosociale aspecten kan het verzoek weigeren indien de omschreven situatie kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na inontvangstneming van het verzoek.
- De preventieadviseur informeert de werkgever over het feit dat er een verzoek tot formele interventie werd ingediend, over de identiteit van de verzoeker en over de bijzondere bescherming tegen represailles die de verzoeker geniet vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst werd genomen.
- In het kader van het onderzoek van het verzoek, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten:
 - zo spoedig mogelijk aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem ten laste worden gelegd;
 - personen, getuigen of anderen, horen die hij nuttig acht;
 - onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van de identiteit van de directe getuigen en de bescherming tegen represailles die zij genieten;
 - de aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaringen.
- Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voor aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen. De werkgever laat zo snel mogelijk schriftelijk weten aan de preventieadviseur welk gevolg hij zal geven aan de voorgestelde bewarende maatregelen.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten is verplicht beroep te doen op de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk indien de werkgever geen bewarende maatregelen neemt of indien hij vaststelt dat de werkgever geen (geschikte) maatregelen heeft getroffen na zijn advies en dat er hetzij een



BORGLOON

parel met pit

ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat hetzij de aangeklaagde werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

Art. 6: Consultatie uren

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen geraadpleegd worden tijdens de werkuren. De raadpleging wordt beschouwd als arbeidstijd. De verplaatsingskosten naar de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten zijn ten laste van de werkgever.

Art. 7: Werknemers van buitenaf

Een werknemer van een onderneming van buitenaf die meent slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming waar hij werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever waar de werkzaamheden worden uitgeoefend;

Indien individuele preventiemaatregelen nodig zijn, legt de werkgever in wiens onderneming werkzaamheden worden uitgeoefend de nodige contacten met de werkgever van de werknemer opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

Art. 8: Externe procedures

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, kan zich rechtstreeks wenden tot de inspectie van Toezicht Welzijn op het Werk, de politiediensten of het Openbaar Ministerie.

De werknemer kan ook een vordering instellen bij de arbeidsgerechten om een stopzetting van de feiten en/of schadevergoeding te bekomen.

Art. 9: Sancties

De personen die zich schuldig heeft gemaakt 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. 10: Beroep

- De mogelijkheid bestaat om bij de arbeidsgerechten een vordering in te stellen om de stopzetting van de feiten en/of een schadevergoeding te bekomen.
- Tot herstel van de materiele en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die gelijk is aan: de werkelijk door het slachtoffer geleden schade of een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden wat verhoogd kan worden tot 6 maanden in geval van discriminatie, misbruik van een gezagspositie of bij zeer ernstige feiten.
- Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te



BORGLOON

parel met pit

treffen, wendt de preventieadviseur psychosociale aspecten zich, na akkoord van de werknemer die het verzoek heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

Art. 11: Bescherming tegen represailles van de verzoeker en getuigen

- Vanaf het ogenblik dat de werknemer een 'verzoek tot formele psychosociale interventie pesten, geweld of ongewenst seksueel gedrag' indient, geniet hij van een bijzondere bescherming. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan of eenzijdig één van de elementen van de arbeidsovereenkomst wijzigen als represaille wegens het indienen van het verzoek binnen de onderneming, een klacht aan de inspectie, een klacht bij de politie, het instellen van een rechtsvordering of het afleggen van een getuigenverklaring. De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer die deze stappen onderneemt, is slechts toelaatbaar indien de werkgever ze kan rechtvaardigen.
- Volgende werknemers genieten van een bijzondere bescherming tegen represailles. De werkgever mag de werknemer niet ontslaan of eenzijdig één van de elementen van de arbeidsovereenkomst wijzigen:
 - de werknemer die een aanvaard verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten;
 - de werknemer die een klacht wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend bij de inspectiediensten of bij de politiediensten, het Openbaar Ministerie of de onderzoeksrechter wegens één van onderstaande redenen:
 - de werkgever heeft geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangesteld;
 - de werkgever heeft geen interne procedure voorzien;
 - volgens de werknemer heeft de behandeling van zijn verzoek er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - volgens de werknemer werd de interne procedure niet wettig toegepast;
 - de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten.
 - De werknemer die een rechtsvordering instelt voor feiten van geweld; pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk
 - De werknemer die optreedt als getuige in het kader van een onderzoek van een verzoek tot psychosociale interventie wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Een getuige kan omschreven worden als een collega-werknemer of leidinggevende die het voorvallen van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan bevestigen.
- 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.



BORGLOON

parel met pit

Art. 12: Register voor feiten van derden

De werknemer die meent voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats, die extern zijn aan Stad Borgloon, kan een verklaring noteren in het register van geweld door derden. De feiten worden anoniem genoteerd, behalve indien de werknemer zijn identiteit wenst bekend te maken.

Door middel van registratie kan de werkgever gepaste preventiemaatregelen ten aanzien van derden opstellen.

Het 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 het lokaal bestuur, 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 politie.

Register van feiten van derden

In het kader van het preventiebeleid en bij de risicoanalyse voor psychosociale risico's moet de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de personeelsleden die contact hebben met derden.

Dit document is het register van feiten van derden voor de personeelsleden van de stad Borgloon. Dit register van feiten van derden is een preventiedocument dat eigen is aan de materie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het stelt de stad Borgloon als werkgever in staat gepast te reageren en zelfs te anticiperen op onrechtmatige gedragingen van derden. Met dit register beschikt de stad Borgloon over een bijkomend instrument om de risico's die voortvloeien uit het contact met derden te identificeren en te evalueren.

Wanneer een personeelslid van de stad Borgloon meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een derde kan hij een verklaring laten opnemen in dit specifieke register. Deze verklaring omvat een beschrijving van de feiten en de data van die feiten. In principe wordt de identiteit van het personeelslid niet in het register vermeld, tenzij deze persoon hiermee instemt.

Het register van feiten van derden wordt in het Nederlands bijgehouden.

Dit register wordt schriftelijk en met een unieke nummering bijgehouden door de aangestelde vertrouwenspersoon van de stad Borgloon:

Karen Vanhees – vertrouwenspersoon@borgloon.be – 012/67.36.01

Linda Machiels – Linda.Machiels@borgloon.be – 012/67.07.26

Het ingevulde register wordt ter kennisgeving voorgelegd aan onze interne preventieadviseur Gilles Vanhees en aan de externe preventieadviseur psychosociale aspecten, Michelle Peeters.

Het register wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste inspecteur van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De verklaringen worden door de werkgever gedurende vijf jaar bijgehouden vanaf de dag waarop de werknemer zijn verklaring heeft laten optekenen.



BORGLOON

parel met pit

REGISTER VAN FEITEN DOOR DERDEN

Dossiernummer:	Anonieme gegevens:
Datum van de melding:	M/V
Datum van de feiten:	Functie:
Tijdstip:.....	Dienst:
Plaats van de feiten:	
Naam aangever (indien gewenst):	

Ik meende het slachtoffer te zijn van volgende gedragingen gesteld door derden:

- Lichamelijk geweld (slaan, duwen,...)
- Psychisch geweld (bedreigingen, psychische agressie,...)
- Pesterijen
- Ongewenst seksueel gedrag (aanrakingen, dubbelzinnige opmerkingen,...)
- Andere:.....

Deze derde is:

- Bezoeker
- Leverancier
- Werknemer van een bedrijf

Aangifte gedaan bij de politie: JA/NEEN

Beschrijving van de feiten (vorm, uitingen, gevolgen, aanleiding, schade, ...)
--	---



BORGLOON

parel met pit

Eventuele preventieve maatregelen
Deze verklaring wordt 5 jaar bijgehouden en wordt ter beschikking gehouden van de met toezicht belaste ambtenaren. (vertrouwenspersoon, interne preventieadviseur en externe preventieadviseur psychosociale aspecten)	