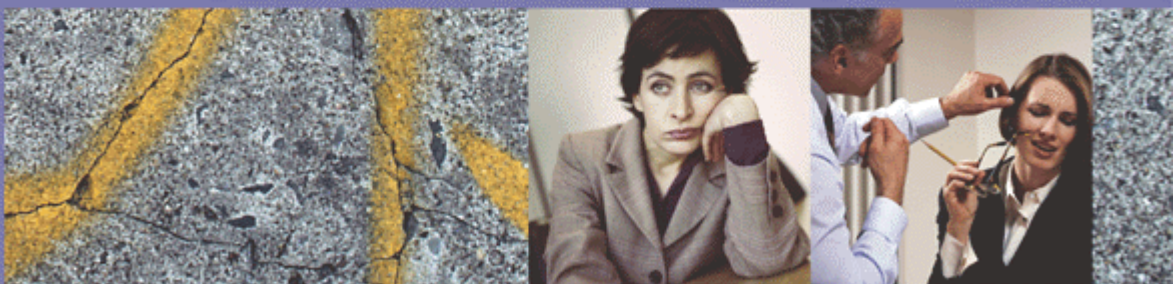


Wegwijs in ...



DE PREVENTIE EN BESCHERMING TEGEN
GEWELD, PESTEN EN ONGEWENST
SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK



FOD WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Wegwijs in ...

DE PREVENTIE EN BESCHERMING TEGEN GEWELD, PESTEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK

Februari 2003

Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Deze brochure is gratis te verkrijgen:

- ✓ Telefonisch op het nummer 02 233 42 11
- ✓ Door rechtstreekse bestelling op de website van de Federale Overheidsdienst: <http://www.meta.fgov.be>
- ✓ Schriftelijk bij de:
Dienst publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Belliardstraat 51 - 1040 BRUSSEL
Fax: 02 233 42 36
E-mail: publi@meta.fgov.be

Deze brochure is eveneens raadpleegbaar op de website van de Federale Overheidsdienst
<http://www.meta.fgov.be>

Cette brochure peut être également obtenue en français.

Volledige of gedeeltelijke verveelvoudiging van de teksten uit deze brochure mag alleen met bronvermelding.

MEDEDELING

Omwille van de talrijke wijzigingen van de reglementering worden de brochures in de reeks “Wegwijs in...” geregeld bijgewerkt. Indien u een recht of een voordeel wil doen gelden dat in deze brochure vermeld staat, doet u er goed aan navraag te doen of deze brochure wel degelijk de laatste uitgave is. u kunt zich daarvoor wenden tot de Dienst publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Deze vulgariserende brochure behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Het is dan ook mogelijk dat een aantal specifieke gevallen niet aan bod komen. In geval van twijfel of voor bijkomende inlichtingen betreffende de behandelde materie kunt u terecht bij de diensten en instellingen vermeld in het laatste deel van de brochure. Om die reden wordt de lezer eraan herinnerd dat er op basis van deze brochure geen enkel recht kan worden opgeëist: daarvoor dient men zich te baseren op de wet- en regelgevende teksten.

M/V

De termen “werknemers”, “werkgevers”, “preventieadviseurs”, “daders” en “slachtoffers” die in deze publicatie worden gebruikt, gelden voor personen van beide geslachten.

Inleiding

Geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn geen nieuw fenomeen: het heeft wellicht altijd bestaan. De eerste reglementaire maatregelen werden meer dan tien jaar geleden genomen, om het ongewenst seksueel gedrag op het werk te bestrijden. Vandaag kunnen wij praten over een totaalbeleid als vangnet voor het leed van werknemers die het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Op 1 juli 2002 zijn de specifieke bepalingen met betrekking tot de bescherming tegen pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk in werking getreden. Die bepalingen gelden voor alle werkgevers, werknemers en andere personen die zich op de werkvloer bevinden en stellen dat voornoemde personen zich moeten onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Die nieuwe bepalingen zijn van primordiaal belang: **voortaan zijn de werkgevers verplicht een preventiebeleid op te zetten.**

Met die reglementering bevindt België zich in het koppeloton van de Europese landen die de strijd hebben opgenomen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Die strijd is volledig ingebed in de Europese bekommernis om te ijveren voor de kwaliteit van de arbeid.

In het nieuwe beleid ter bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk staan twee elementen centraal:

- preventie en opleiding;
- repressie.

Om een duidelijk inzicht in de nieuwe reglementering te verschaffen, geeft deze brochure in de eerste plaats de definities van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ook worden de verschillende elementen die moeten worden geïntegreerd in een preventiebeleid omstandig toegelicht. Bovendien wordt een overzicht gegeven van de verweermiddelen voor de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Een lijst met nuttige adressen sluit deze brochure af.

De brochure is bestemd voor alle interne en externe actoren van een onderneming. Zij richt zich in het bijzonder tot de bedrijfsverantwoordelijken die een aantal maatregelen moeten treffen ter uitvoering van de regelgeving.

Inhoudstafel

1.	HISTORIEK	6
1.1	DE EERSTE MAATREGELLEN	6
1.2	EVOLUTIE VAN DE REGELGEVING	6
2.	DEFINITIES EN TOEPASSINGSGBIED VAN DE NIEUWE WET.....	7
2.1	GEWELD OP HET WERK	7
2.1.1	<i>Definitie</i>	7
2.1.2	<i>Gedragingen van geweld op het werk</i>	7
2.2	ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	7
2.2.1	<i>Definities</i>	7
2.2.2	<i>Gedragingen van ongewenst seksueel gedrag op het werk</i>	7
2.3	PESTEN OP HET WERK	8
2.3.1	<i>Definitie</i>	8
2.3.2	<i>Gedragingen van pesten op het werk</i>	8
2.4	DE SLACHTOFFERS.....	9
2.5	DE DADERS VAN GEWELD, PESTEN OF ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	9
2.6	TOEPASSINGSGBIED VAN DE NIEUWE WET	9
2.6.1	<i>Betrokken werknemers</i>	9
2.6.2	<i>Beoogde werkgevers</i>	9
2.6.3	<i>Andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden</i>	10
3.	PREVENTIEBELEID	11
3.1	RISICOANALYSE	11
3.2	REGISTER VAN FEITEN VAN GEWELD OP HET WERK	11
3.3	PREVENTIEMAATREGELLEN.....	12
3.3.1	<i>Primaire preventie</i>	12
3.3.2	<i>Secundaire preventie</i>	12
3.3.3	<i>Tertiaire preventie en curatieve maatregelen</i>	13
3.4	ACTOREN VAN DE PREVENTIE.....	13
3.4.1	<i>De werkgevers</i>	13
3.4.2	<i>De preventieadviseur</i>	14
3.4.3	<i>De vertrouwenspersoon</i>	14
3.4.4	<i>Leden van de hiërarchische lijn</i>	14
3.4.5	<i>Werknemers</i>	14
3.4.6	<i>Het Comité voor preventie en bescherming op het werk</i>	14
3.5	INFORMATIE	14
4.	DE PREVENTIEADVISEUR.....	16
4.1	AANWIJZINGSPROCEDURE	16
4.1.1	<i>In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers</i>	16
4.1.2	<i>In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers</i>	16
4.2	OPLEIDING.....	16
4.3	ONVERENIGBAARHEID.....	17
4.4	ROL VAN DE PREVENTIEADVISEUR	17
4.5	BIJHOUDEN VAN HET INDIVIDUEEL KLACHTENDOSSIER	18
4.6	JURIDISCHE BESCHERMING	18
4.6.1	<i>Na te leven procedure</i>	18
4.6.2	<i>Gevallen waarin de bijzondere bescherming niet van toepassing is</i>	19
4.6.3	<i>Procedure voor de arbeidsrechtbank</i>	19
4.6.4	<i>Vergoedingen</i>	19
4.6.5	<i>Specifieke regels voor de ambtenaren</i>	20
5.	DE VERTROUWENSPERSOON.....	21
5.1	AANWIJZING	21
5.2	ROL VAN DE VERTROUWENSPERSOON	21

6.	BESCHERMING VAN DE WERKNEMERS	22
6.1	INTERNE PROCEDURE.....	22
6.1.1	<i>Drie mogelijkheden.....</i>	22
6.1.2	<i>Verloop van de interne procedure</i>	22
6.1.3	<i>Einde van de interne procedure.....</i>	23
6.2	RECHTSTREEKS BEROEP OP DE ARBEIDSINSPECTIE.....	23
6.3	PROCEDURE VOOR DE BEVOEGDE RECHTBANK.....	24
6.3.1	<i>Vordering tot staking.....</i>	24
6.3.2	<i>Schadevergoeding.....</i>	24
6.3.3	<i>Vernietiging van de administratieve rechtshandeling.....</i>	24
6.4	BESCHERMING TEGEN ONTSLAG	25
6.5	GEVOLGEN IN GEVAL DE WERKGEVER DE BESCHERMING NIET RESPECTEERT	25
6.5.1	<i>Beëindiging van de arbeidsverhouding of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever</i>	25
6.5.2	<i>Beëindiging van de overeenkomst door de werknemer.....</i>	26
6.5.3	<i>Ontslag om dringende reden door de werkgever.....</i>	26
6.6	GEVOLGEN VAN MISBRUIK VAN DE KLACHTENPROCEDURE.....	26
7.	BESCHERMING VAN DE WERKGEVERS EN DERDEN.....	27
7.1	BEWIJS VAN DE FEITEN	27
7.2	ACTIEMOGELIJKHEDEN VAN DE WERKGEVERS	27
7.3	ACTIEMOGELIJKHEDEN VAN DERDEN	27
8.	SANCTIES	28
8.1	SANCTIES TEN AANZIEN VAN DE WERKGEVER ALS VERANTWOORDELIJKE VOOR HET PREVENTIEBELEID	28
8.1.1	<i>Er is geen preventiebeleid.....</i>	28
8.1.2	<i>Vordering tot staking.....</i>	28
8.2	SANCTIES TEN AANZIEN VAN DE WERKNEMER BIJ MISBRUIK VAN DE KLACHTENPROCEDURE.....	28
8.3	SANCTIES TEN AANZIEN VAN DE DADER VAN GEWELD, PESTEN EN ONGEWENST SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK	28
8.3.1	<i>Disciplinaire sancties</i>	28
8.3.2	<i>Strafrechtelijke sancties.....</i>	29
9.	SLACHTOFFERHULP	30
10.	NUTTIGE ADRESSEN.....	31

1. Historiek

1.1 De eerste maatregelen

In 1984 geeft de overheid de opdracht om een eerste onderzoek te verrichten naar de realiteit en de omvang van het fenomeen ongewenst seksueel gedrag op het werk. De resultaten van die enquête zijn de aanzet tot een bewustmakingscampagne. In diezelfde periode moedigen de Europese instellingen de lidstaten ertoe aan om vooral preventie maatregelen op dit terrein te nemen.

De eerste reglementaire maatregelen ter bestrijding van ongewenst seksueel gedrag op het werk zien het licht met het koninklijk besluit van 18 september betreffende de bescherming van werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit koninklijk besluit verplicht de werkgevers uit de privé-sector ertoe in het arbeidsreglement te vermelden:

- dat ongewenst seksueel gedrag op het werk zoals gedefinieerd in het koninklijk besluit niet in de onderneming zal worden getolereerd;
- de naam van de vertrouwenspersoon of -dienst belast met het opvangen, helpen en ondersteunen van slachtoffers;
- de klachtenprocedure;
- de sancties die kunnen worden opgelegd aan degenen die zich schuldig maken aan ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Op 9 maart 1995 wordt een gelijkaardig koninklijk besluit voor de overheidssector genomen.

Midden de jaren 90 wijzen een aantal auteurs op de schade van pesterijen op het werk en op de schadelijke gevolgen van geweld. Het fenomeen “mobbing” treedt uit de taboesfeer.

1.2 Evolutie van de regelgeving

Aangezien de wettelijke bepalingen geen afdoend weerwerk bieden tegen het fenomeen gewelddadig gedrag, worden geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk voortaan in het strafwetboek als misdrijven gecatalogeerd. Daarentegen bestaat er op het vlak van preventie geen enkele specifieke wettelijke bepaling.

Om die leemte op te vullen en om zich te schikken naar de Europese richtlijnen, wordt de nood aan een specifieke wetgeving steeds nijpender. Daartoe werden op 1 juli 2002 de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en de bescherming van de werknemers daartegen toegevoegd aan de domeinen die vallen onder het begrip “welzijn”, en werden in de wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk specifieke bepalingen ingevoegd. Het gebruik van die methode wordt voornamelijk ingegeven door de volgende redenen:

- Het fenomeen geweld op het werk in al zijn facetten verstoort danig het leven van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en moet derhalve ressorteren onder de wetgeving die gericht is op bescherming van de arbeidsvoorwaarden wat betreft veiligheid en gezondheid, hetgeen trouwens het hoofddoel van de welzijnswet is;
- De toepassingsfeer van de welzijnswet is zeer ruim. Deze wet is van toepassing op de werknemers en daarmee gelijkgestelde personen, op de werkgevers uit de privé- en de overheidssector. De specifieke bepalingen betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn eveneens van toepassing op derden van buiten het bedrijf die zich op de werkplek bevinden.

Dit preventiebeleid moet zich baseren op maatregelen die de interne communicatie bevorderen en die de hiërarchische lijn responsabiliseren. Deze maatregelen doen een beroep op het dynamisme en de creativiteit van elkeen om te vermijden dat bepaalde toestanden uit de hand lopen en gevaarlijk worden voor de werknemers. Het is daarenboven ook zo dat de slachtoffers pas terecht kunnen bij de Medische arbeidsinspectie nadat alle interne middelen uitgeput zijn (beroep bij de hiërarchische lijn, tussenkomst van de vertrouwenspersonen en preventieadviseurs). Men moet er zich immers bewust van zijn dat men zijn rechten weliswaar kan doen gelden via gerechtelijke stappen, maar dat eens het probleem voor de gerechtelijke instanties gebracht is het veel moeilijker is zijn plaats terug te vinden in de onderneming.

2. Definities en toepassingsgebied van de nieuwe wet

2.1 Geweld op het werk

2.1.1 Definitie

Geweld op het werk is elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander persoon op wie de specifieke bepalingen van de wet in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk van toepassing zijn, psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

2.1.2 Gedragingen van geweld op het werk

Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door gedragingen van fysieke agressie (directe slagen maar ook bedreigingen bij een gewapende overval,...) of verbale agressie (beschimpingen, beledigingen, plagerijen,...).

Enkele cijfers

In Europa

In 2000 heeft de Europese Stichting voor de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden een onderzoek verricht naar de wijze waarop de werknemers hun arbeidsomstandigheden beleven. Uit het onderzoek in 15 lidstaten van de Europese Unie is gebleken dat in een geval op drie 6% onder hen fysiek geweld hebben ondergaan vanwege andere leden van de onderneming en in de twee andere gevallen betrof het geweld vanwege personen van buiten het bedrijf.

In België

Een onderzoek dat in 2001 op initiatief van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg met de steun van het Europees Sociaal Fonds werd gevoerd naar pesterijen op het werk heeft aangetoond dat 3,5% van de bevroegde werknemers bepaalde feiten als fysiek geweld hebben ervaren.

2.2 Ongewenst seksueel gedrag op het werk

2.2.1 Definities

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk

2.2.2 Gedragingen van ongewenst seksueel gedrag op het werk

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal:

- het kan zowel gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografische foto's, compromitterende voorstellen ...;
- het kan ook gaan om feiten die een zekere graad van ernst vertonen: aanrakingen, klederen afrukken, slagen en verwondingen, verkrachting ...

Die gedragingen kunnen eveneens gepaard gaan met de dreiging van represailles (ontslag, weigering van een loonsverhoging ...) of met het voorstel om in ruil voordelen te geven (belofte van een promotie, loonsverhoging ...).

Enkele cijfers

In Europa

Volgens het Europees onderzoek zijn 2% van de werknemers in de Europese Unie ooit het slachtoffer geweest van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In België

In België verklaarden 8% van de werknemers dat ze het slachtoffer geweest zijn van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Uit de resultaten van de enquête is gebleken dat de vrouwen de grootste slachtoffers zijn (10,8% tegenover 5,7% bij de mannen). Bovendien zijn de jongste werknemers (jonger dan 40) het meest blootgesteld aan ongewenst seksueel gedrag niettegenstaande dit fenomeen zich in alle leeftijdsgroepen voordoet.

2.3 Pesten op het werk

2.3.1 Definitie

Pesterijen op het werk omvatten elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon op wie de wet van toepassing is 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.

2.3.2 Gedragingen van pesten op het werk

De twee constitutionele elementen van pesten op het werk zijn het onrechtmatig karakter van de gedraging en de herhaling van die gedraging in de tijd. De dader moet dus niet noodzakelijk opzettelijk hebben gehandeld. Het volstaat dat de gevolgen van zijn gedrag impact hebben op het slachtoffer. De gevolgen kunnen zich voordoen op het vlak van de persoon zelf (aantasting van zijn persoonlijkheid, waardigheid,...), van het werk (de betrekking van de werknemer wordt in gevaar gebracht...) en van de omgeving (deze wordt bedreigend, vijandig, beledigend, ...).

Pesterijen op het werk kunnen zich dus op verschillende manieren uiten. Wanneer het intentioneel is, zullen verschillende mechanismen gebruikt worden door de pester(s) wat zich zal uiten in specifieke technieken:

- isoleren van het slachtoffer door hem te negeren, hem apart te houden van zijn collega's, geen aandacht te besteden aan zijn aanwezigheid, door voor onenigheid te zorgen tussen het slachtoffer en zijn collega's, zijn uurrooster te wijzigen, hem niet uit te nodigen op vergaderingen ...
- verhinderen dat het slachtoffer zich uitdrukt door hem voortdurend te onderbreken, en systematisch te bekritisieren;
- in diskrediet brengen door hem geen enkele taak te geven, hem nutteloze en absurde taken te doen uitvoeren of hem taken te doen uitvoeren die niet overeenstemmen met zijn functie ...
- de persoon van iemand als individu aantasten door hem te kleineren, roddels over hem te verspreiden, kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn afkomst, zijn privé-leven, ...
- de gezondheid van het slachtoffer in het gedrang brengen door hem te verplichten gevaarlijk werk uit te voeren, zijn arbeidsmiddelen en zijn persoonlijke goederen te beschadigen ...
- toezicht houden op daden en handelingen van het slachtoffer, zijn telefoonverkeer controleren, het gaan en komen registreren, laden en tassen inkijken, ...

Enkele cijfers

In Europa

Volgens het Europees onderzoek zijn 2% van de werknemers in de Europese Unie ooit het slachtoffer geweest van pesten op het werk.

In België

Volgens de Belgische enquête hebben 11% van de werknemers verklaard het slachtoffer van pesten te zijn geweest.

Uit de resultaten is eveneens gebleken dat in de overheidssector meer werknemers (17,4%) dan in de privé-sector (8,8%) verklaren het slachtoffer van pesten te zijn geweest. De

overheidsadministratie is de activiteitstak met het hoogste percentage slachtoffers (23,2%), gevolgd door het onderwijs (15,4%) en de banken en het verzekeringswezen (14,8%).

2.4 De slachtoffers

De slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen zijn:

- werknemers;
- werkgevers;
- personen die extern zijn aan de onderneming en zich op de arbeidsplaats bevinden: klanten, leveranciers...

2.5 De daders van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk

De daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen zijn:

- andere werknemers;
- werkgevers;
- personen die extern zijn aan de onderneming en zich op de arbeidsplaats bevinden: klanten, leveranciers...

Waar het gaat om pesterijen en wanneer de pester een hiërarchisch meerdere is spreekt men van verticale pesterijen of bullying; wanneer de pester een collega of een groep collega's is spreekt men van horizontale pesterijen of mobbing.

2.6 Toepassingsgebied van de nieuwe wet

2.6.1 Betrokken werknemers

De bepalingen van de nieuwe wet gelden voor alle werknemers. Onder de term werknemers wordt verstaan de personen die zich ertoe hebben verbonden in het kader van een arbeidsovereenkomst tegen een loon arbeid te verrichten onder het gezag van een andere persoon.

Met werknemers zijn eveneens gelijkgesteld:

- de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon. Bijvoorbeeld, de ambtenaren van alle openbare diensten die in statutair verband werken, de personen die activiteiten verrichten in het kader van een plaatselijk werkgelegenheidsagentschap, de gevangenen die arbeid verrichten ...;
- de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht. Het gaat hier bijvoorbeeld om mindervaliden verbonden door een speciale leerovereenkomst voor beroepsopleiding of -omscholing...;
- de personen die arbeid verrichten in het context van een leerovereenkomst;
- de stagiairs;
- de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht.

Er dient te worden op gewezen dat de maatregelen tot bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag van toepassing zijn op de dienstboden en ander huispersoneel (gouvernantes, huisleraars, persoonlijke verplegers, au-pairmeisjes ...), de preventie maatregelen daarentegen zijn niet op hen van toepassing.

2.6.2 Beoogde werkgevers

Alle werkgevers van de privé- en overheidssector zijn betrokken bij de bestrijding van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De werkgever is de persoon in wiens dienst de werknemer zich ertoe verbindt gedurende een bepaalde periode onder het gezag van die werkgever arbeid tegen loon te verrichten.

Met werkgevers worden gelijkgesteld de personen die de met de werknemers gelijkgestelde personen tewerkstellen (zie punt 2.6.1).

2.6.3 Andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden

Iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid de klanten, de leveranciers, de dienstverleners, de leerlingen en de studenten en de personen die uitkeringen genieten, is betrokken bij de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

3. Preventiebeleid

Om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen, moet de werkgever een preventiebeleid opzetten. In dat algemeen preventiebeleid moet hij de nodige maatregelen integreren ter bestrijding van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Aan de hand van de resultaten van de risicoanalyse worden die maatregelen vastgelegd in het kader van het dynamisch systeem van risicobeheer.

De maatregelen ter bestrijding van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden dus geïntegreerd in het algemeen preventiebeleid dat met specifieke maatregelen wordt aangevuld.

3.1 Risicoanalyse

Voor de werkgever bestaat de risicoanalyse erin na te gaan of er in de onderneming of instelling toestanden of praktijken (uitoefening van macht en gezag, evaluatie van het personeel, HRM-beleid, vorm van arbeidsorganisatie) aanwezig zijn die aanleiding kunnen geven tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Bij deze risicoanalyse dient eveneens rekening te worden gehouden met de impact die geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen hebben op het welzijn van de werknemers in het algemeen. Ook de dader zelf van geweld kan de directe aanleiding zijn van gevaarlijke situaties: bijvoorbeeld wanneer hij een gepeste werknemer ertoe aanzet zonder bescherming op de rand van een dak te lopen.

De risicoanalyse wordt gewoonlijk uitgevoerd voordat er zich feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag hebben voorgedaan. Wanneer mogelijkheden van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag worden opgespoord, moeten maatregelen worden getroffen. Wanneer nu werknemers slachtoffer zijn geworden van dergelijke feiten, moeten deze feiten eveneens worden geanalyseerd. Deze nieuwe risicoanalyse moet toelaten de doeltreffendheid van de reeds genomen preventiemaatregelen te evalueren en bij voorkomend geval nieuwe gepaste preventiemaatregelen te treffen. Deze aanpassingen kunnen betrekking hebben op de organisatie van de onderneming of instelling, de inrichting van de arbeidsplaats, de herziening van de toegepaste procedures en de informatie en opleiding van de werknemers.

De resultaten van de risicoanalyse worden opgenomen in een specifiek luik in het globaal preventieplan en, bij voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan (het globaal preventieplan stelt een programma vast om een aantal doelstellingen op langere termijn te halen, terwijl het jaarlijks actieplan de stappen bepaalt die gedurende een bepaald jaar zullen worden gezet of de acties bepaalt die dan zullen worden ondernomen om die doelstellingen te behalen).

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt een brochure voor waarin duidelijk wordt uiteengezet welk concept inzake risicoanalyse wordt gehanteerd en hoe dat concept moet worden toegepast om preventiemaatregelen vast te stellen.

Deze gids “Risicoanalyse” is gratis verkrijgbaar bij de Dienst van de publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (zie gegevens op bladzijde 2). De gids kan ook worden geraadpleegd op de website van de Federale Overheidsdienst <http://meta.fgov.be> in de module “Publicaties”.

3.2 Register van feiten van geweld op het werk

Een ander belangrijk instrument op basis waarvan de werkgever gepaste preventiemaatregelen kan vaststellen is het register over feiten van geweld op het werk. In de ondernemingen en instellingen die in contact staan met het publiek is de werkgever of de door hem aangestelde persoon er immers toe gehouden systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die extern zijn aan de onderneming of instelling.

De verklaringen moeten door de werkgever worden meegedeeld aan de preventieadviseur en door de werkgever gedurende vijf jaar worden bijgehouden vanaf de dag waarop het slachtoffer zijn verklaring heeft afgelegd.

Wanneer de werkgever zijn activiteiten stopzet, zendt hij de verklaringen door aan Medische inspectie binnen drie maanden na de stopzetting van zijn activiteiten.

3.3 Preventiemaatregelen

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse zal de werkgever bepalen welke concrete preventiemaatregelen moeten genomen worden. Bij de vaststelling van deze maatregelen moet de werkgever rekening houden met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming. De benadering kan bijvoorbeeld anders zijn in een klein bouwbedrijf dan in een grote administratie. Die maatregelen moeten in het arbeidsreglement en in het globaal preventieplan worden opgenomen. De werkgever moet in het arbeidsreglement verklaren dat geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag als zware fouten beschouwd worden en dat dergelijke praktijken onaanvaardbaar zijn.

De invoering van de preventiemaatregelen in het arbeidsreglement maakt het mogelijk de werknemers te informeren over hun rechten en plichten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Door die maatregelen zal de werkgever de maatregelen gemakkelijker kunnen doen naleven. Die invoering kan volgens een vereenvoudigde procedure gebeuren hetgeen inhoudt dat de voorafgaande raadpleging van de ondernemingsraad niet langer noodzakelijk is en dat de procedure voor invoering of aanpassing van het arbeidsreglement die moet worden gevolgd bij ontstentenis van een ondernemingsraad niet hoeft te worden doorlopen. Een afschrift van de in het arbeidsreglement ingevoegde preventiemaatregelen moet aan de Inspectie van de sociale wetten worden toegestuurd.

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg stelt een omstandige toelichting ter beschikking over het arbeidsreglement en de procedures die moeten worden gevolgd om het te wijzigen. Deze documentatie is raadpleegbaar op de website <http://www.meta.fgov.be>

De voormelde preventiemaatregelen kunnen ondergebracht worden in drie categorieën. In de eerste plaats zijn er maatregelen die tot doel hebben het risico te voorkomen (primaire preventie). Vervolgens komen de maatregelen die tot doel hebben de schade te voorkomen (secundaire preventie). Ten slotte zijn er de maatregelen die tot doel hebben de schade te beperken (tertiaire preventie).

3.3.1 Primaire preventie

De werkgever zal dus in de eerste plaats dienen te bepalen welke maatregelen er kunnen getroffen worden om feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Het gaat hier ondermeer om de volgende maatregelen:

- De aanwijzing van de preventieadviseur en de eventuele vertrouwenspersonen;
- Het overleg met de leden van de hiërarchische lijn en het comité voor preventie en bescherming op het werk;
- De materiële inrichting van de arbeidsplaatsen;
- De verplichtingen van de leden van de hiërarchische lijn;
- De informatie en de vorming van de werknemers.

Op het niveau van de onderneming of instelling in het geheel moet de werkgever bepalen op welke wijze hij zich het best kan laten bijstaan om zijn preventiebeleid uit te tekenen en toe te passen. Hieruit volgt dat er aan de leden van de hiërarchische lijn een aantal verplichtingen moeten opgelegd worden o.a. wanneer zij werktaken verdelen, en dat er een keuze moet gemaakt worden met betrekking tot de aanwijzing van een preventieadviseur die eventueel bijgestaan wordt door één of zelfs meerdere vertrouwenspersonen. Het Comité voor preventie en bescherming op het werk moet eveneens nauw betrokken worden bij de totstandkoming en de implementatie van de maatregelen.

Ook het werk zelf dient op dergelijke wijze georganiseerd te worden dat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk worden voorkomen. Dit kan gerealiseerd worden door de materiële inrichting van de arbeidsplaats, die enerzijds een zekere vrije ruimte waarborgt voor elk individu, maar die anderzijds ook sociale controle mogelijk maakt. De leden van de hiërarchische lijn moeten er bij de organisatie van het werk over waken dat gewelddaden worden voorkomen en zij moeten eventueel maatregelen treffen, wanneer zij zulke gedragingen vaststellen.

3.3.2 Secundaire preventie

Een tweede reeks maatregelen heeft tot doel de schade die er kan ontstaan door geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag voor het slachtoffer te voorkomen. Deze maatregelen impliceren aldus een directe reactie op de voormelde gedragingen, zodat ze onmiddellijk worden stopgezet.

De volgende maatregelen zijn in dat verband relevant:

- De werkgever moet op brede schaal informatie verstrekken aan alle werknemers over de wijze waarop het slachtoffer zich kan richten tot de preventieadviseur aangewezen voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk of, bij voorkomend geval, de vertrouwenspersoon;
- Hij moet zorgen voor het snelle en volledig onpartijdig onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- Hij moet maatregelen nemen met betrekking tot het onthaal, de hulp en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers.

Het gaat hier in hoofdzaak om de procedures die moeten gevolgd worden wanneer een werknemer een klacht heeft in verband met geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en hoe dit slachtoffer het best kan geholpen worden. De totstandkoming en implementatie van deze maatregelen vergt opnieuw een nauwe samenwerking tussen de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, de werknemers, de preventieadviseurs en het Comité voor preventie en bescherming op het werk. Elke individuele werknemer moet bovendien zijn rechten kennen en in staat gesteld worden er daadwerkelijk gebruik van te maken. Dit veronderstelt dat de werkgever de werknemers informeert over de procedures die van toepassing zijn.

3.3.3 Tertiaire preventie en curatieve maatregelen

Een derde reeks maatregelen heeft tot doel de schade die is ontstaan ingevolge geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te beperken. Het gaat hier meer bepaald over maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers.

Bovendien moet de werkgever er over waken dat de werknemers die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze bepaling heeft in het bijzonder betrekking op de werknemers die in contact komen met het publiek. Voor het slachtoffer is het immers van cruciaal belang dat hij zich gesteund weet door zijn werkgever. Wanneer een werknemer het slachtoffer wordt van dergelijke gewelddaden moet er dus niet alleen voorzien worden in opvang in de onderneming of instelling maar ook in een passende psychologische ondersteuning door gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze vorm van ondersteuning is veeleer een curatieve maatregel. Bovendien moet de werkgever er voor zorgen dat dit slachtoffer opnieuw kan tewerkgesteld worden in de onderneming of instelling, wanneer hij hersteld is.

Deze preventiemaatregelen worden opgenomen in een apart luik van het globaal preventieplan en, bij voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan. Zij dienen geregeld geëvalueerd te worden rekening houdend met de risicoanalyse die wordt uitgevoerd naar aanleiding van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, waarvan bepaalde werknemers het slachtoffer geworden zijn.

3.4 Actoren van de preventie

3.4.1 De werkgevers

De werkgevers moeten alle maatregelen treffen die nodig zijn om een preventiebeleid op te zetten.

De werkgever is verantwoordelijk voor de goede werking van zijn onderneming, niet enkel op economisch en financieel vlak, maar ook op sociaal vlak. Wanneer hij met kennis van de oorzaak of uit laksheid toelaat dat zich in zijn onderneming feiten voordoen van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag zonder dat hij maatregelen neemt, schiet hij tekort in zijn verplichtingen van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van zijn werknemers, waarvoor hij strafrechtelijk zou kunnen vervolgd worden. Hij moet alle personen van de procedure uitsluiten die eventueel bij het pesten betrokken zijn en die een rol te vervullen hebben omwille van hun functie in de onderneming (preventieadviseur, vakbondsafgevaardigde ...).

Wanneer dus een geval van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag gemeld wordt aan de werkgever moet deze dus met de hiërarchische lijn, de vertrouwenspersonen, de preventieadviseur en de werknemersafgevaardigden in het Comité voor preventie en bescherming op het werk die gericht zijn op het uitschakelen of beperken van de risico's voor het slachtoffer. De eindverantwoordelijkheid voor de preventie van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk berust net zoals voor elk preventiebeleid op de werkgevers die ertoe gehouden zijn dat beleid op te zetten en toe te passen. Zij kunnen strafrechtelijk aansprakelijk worden gesteld wanneer zij die maatregelen niet hebben getroffen.

3.4.2 De preventieadviseur

De werkgevers moeten steeds een beroep doen op een preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en die bovendien beschikt over de kennis, deskundigheid en vaardigheden om deze specifieke problematiek te kunnen behandelen.

Het profiel, de aanwijzingsprocedure en de rol van de preventieadviseur worden in hoofdstuk 4 behandeld.

3.4.3 De vertrouwenspersoon

De werkgevers kunnen bovendien een of meer vertrouwenspersonen aanwijzen die de preventieadviseur bijstaan maar hun aanwezigheid is niet verplicht.

Het profiel, de aanwijzingsprocedure en de rol van de vertrouwenspersoon worden in hoofdstuk 5 behandeld.

3.4.4 Leden van de hiërarchische lijn

De leden van de hiërarchische lijn, d.w.z. de personen van hoog tot laag in de onderneming of instelling die op een of andere wijze gemachtigd zijn om bevelen te geven aan de werknemers, vervullen in het kader van de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk eenzelfde rol als in het kader van het algemene preventiebeleid.

Het zijn die personen die elk binnen hun bevoegdheid en op hun niveau het beleid van de werkgever in dit verband uitvoeren. Zij dienen dan ook voorstellen en adviezen te formuleren aan de werkgever in het kader van de totstandkoming en de implementatie van de preventiemaatregelen.

Binnen het kader van hun algemene taken kunnen zij het beleid van de werkgever ondersteunen door:

- tijdig het advies in te winnen van de preventieadviseur;
- te controleren of de verdeling van taken zodanig gebeurt dat ze worden uitgevoerd door werknemers die de daartoe vereiste bekwaamheid hebben en de vereiste opleiding en instructies hebben ontvangen;
- te waken over de naleving van de instructies die in verband met de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden gegeven aan de werknemers;
- zich ervan te vergewissen dat de werknemers de inlichtingen die zij gekregen hebben goed begrijpen en in praktijk brengen.

3.4.5 Werknemers

De werknemers hebben de volgende verplichtingen:

- op positieve wijze bijdragen tot het preventiebeleid;
- zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure (zie punt 8.2).

3.4.6 Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

De preventiemaatregelen worden voor akkoord voorgelegd aan het Comité. De aanwijzing van de vertrouwenspersonen en de preventieadviseur worden daarenboven voor voorafgaand akkoord voorgelegd aan de leden die de werknemers vertegenwoordigen in het Comité.

3.5 Informatie

De werkgevers moeten ook de noodzakelijke maatregelen nemen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité zouden beschikken over alle nuttige informatie inzake

Daartoe moeten zij de werknemers informeren over:

- de resultaten van de risico-analyse;
- de door de werknemers voorgestelde preventiemaatregelen en de na analyse in aanmerking genomen maatregelen;

- de procedures die in de onderneming of instelling zijn ingevoerd ten voordele van de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (naam en gegevens van de vertrouwenspersonen en de preventieadviseur);
- het recht voor de werknemers om een verklaring te doen acteren wanneer zij menen het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk uitgaande van een persoon die extern is aan de onderneming;
- de gespecialiseerde diensten en instellingen waarop de werkgevers een beroep doen en die psychologische ondersteuning bieden aan de werknemers die slachtoffer zijn van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de maatregelen die genomen werden ingevolge een met redenen omklede klacht;
- de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

4. De preventieadviseur

Een van de voornaamste maatregelen van de nieuwe wetgeving is de verplichting om een beroep te doen op preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psycho-sociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

4.1 Aanwijzingsprocedure

De werkgever moet een gespecialiseerde interne of externe preventieadviseur aanwijzen.

In afwachting van die aanwijzing kunnen de taken van de gespecialiseerde preventieadviseur worden uitgevoerd door hetzij door de preventieadviseur van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, hetzij door de vertrouwenspersoon aangewezen bij toepassing van de regelgeving uit 1992 betreffende ongewenst seksueel gedrag (zie punt 1.1).

4.1.1 In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers

De werkgevers die minder dan 50 werknemers tewerkstellen moeten een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarop hij reeds een beroep doet. Het is in de kleinere ondernemingen immers vrij moeilijk zo niet onmogelijk om zelf intern over de nodige deskundigheid te beschikken. Bovendien kan het bestaan van interpersoonlijke relaties binnen een KMO een hindernis vormen voor de goede uitoefening van de opdrachten van de preventieadviseur indien hij tot de interne dienst behoort.

4.1.2 In de ondernemingen met meer dan 50 werknemers

Voor de werkgevers die meer dan 50 werknemers tewerkstellen behoort de preventieadviseur ofwel tot de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, ofwel tot de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Aangezien het in dit domein belangrijk is dat de werknemers volledig vertrouwen hebben in de aangewezen persoon, bepaalt de wet dat de werkgever het voorafgaand akkoord moet hebben bekomen van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het comité.

Indien dit akkoord niet wordt bereikt, moet de werkgever een beroep doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

4.2 Opleiding

De preventieadviseur moet beschikken over de nodige beroepsbekwaamheid om zijn opdracht tot een goed einde te brengen. Dit betekent dat het moet gaan om:

- een persoon met een universitaire opleiding;
- die het bewijs levert met vrucht een aanvullende vorm van het eerste niveau te hebben beëindigd;
- die een specifieke vorming in de psychologie en de sociologie van de arbeid heeft genoten;
- en die bovendien vijf jaar ervaring bewijst op het vlak van de psycho-sociale aspecten van de arbeid waaronder het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Zolang de inhoud van de opleiding niet is bepaald bij koninklijk besluit moet de betrokken persoon het bewijs leveren dat hij gedurende ten minste 1000 uur per jaar deze discipline beoefent.

Wanneer de interne dienst niet over een preventieadviseur met de voormelde kwalificaties beschikt, kunnen de taken en opdrachten toch vervuld worden door een lid van de interne dienst indien de volgende voorwaarden vervuld worden:

- de preventieadviseur heeft een aanvullende opleiding niveau I of niveau II gevolgd (over die aanvullende opleidingen wordt meer informatie verstrekt op de website van de Federale Overheidsdienst: <http://www.meta.fgov.be> in de module “Metagids”);
- hij wordt hoofdzakelijk belast met de problemen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en met andere opdrachten en taken die betrekking hebben op de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk;

- hij levert het bewijs dat hij over ten minste drie jaar ervaring beschikt op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk.

De vertrouwenspersoon die aangewezen is overeenkomstig de regelgeving over ongewenst seksueel gedrag op het werk en die aan een aantal voorwaarden voldoet, kan eveneens als preventieadviseur van de interne dienst worden aangewezen. Het gaat om de volgende voorwaarden:

- de vertrouwenspersoon moet bewijzen dat hij op 1 juli 2002 werkelijk en zonder onderbreking de functie al ten minste drie jaar uitoefent;
- de vertrouwenspersoon moet zich ertoe verbinden de specifieke opleiding te volgen;
- het Comité moet zijn akkoord hebben gegeven.

Die persoon moet niet noodzakelijk houder zijn van een academische graad.

De werkgevers brengt het bewijs dat aan deze voorwaarden is voldaan ter kennis van de Medische Inspectie. Die mogelijkheid geldt enkel voor de aanwijzing van een preventieadviseur in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.

4.3 Onverenigbaarheid

De preventieadviseur mag geen preventieadviseur zijn die bevoegd is voor de arbeidsgeneeskunde. De arbeidsgeneesheer kan immers op een bepaald moment geconfronteerd worden met een rolconflict, waardoor het vertrouwen dat de werknemer redelijkerwijze in hem heeft, in het gedrang kan worden gebracht. Dit is met name het geval als hij in zijn hoedanigheid van arbeidsgeneesheer naar aanleiding van een reglementair periodiek medisch onderzoek de werknemer arbeidsongeschikt verklaart. Deze handeling kan tot gevolg hebben dat de werknemer dan nog moeilijk op hem een beroep kan doen om tussen te komen in een conflict aangaande pesterijen op het werk.

4.4 Rol van de preventieadviseur

De preventieadviseur staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de preventiemaatregelen. Dit concretiseert zich in de volgende taken:

- de preventieadviseur werkt mee aan de risicoanalyse;
- hij werkt mee aan de uitwerking van de te volgen procedures in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- hij brengt advies uit over de gespecialiseerde diensten of instellingen waarop de werkgever een beroep kan doen en die een passende psychologische ondersteuning kunnen bieden aan de slachtoffers;
- hij geeft raad en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers;
- hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers;
- hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever maatregelen voor om een einde te maken aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- hij onderneemt, volgens de vastgestelde procedures, de nuttige stappen zodat er een einde kan gesteld worden aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk. De preventieadviseur moet zich wenden tot de Medische inspectie, 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 treffen. In dat geval krijgt de preventieadviseur een autonome beslissingsbevoegdheid die de gewone adviserende bevoegdheid van de preventieadviseur overstijgt; hij is immers verplicht, zelfs tegen de wil van de werkgever in, een beroep te doen op de Medische arbeidsinspectie. Die autonome beslissingsbevoegdheid wordt enkel getemperd door het feit dat de preventieadviseur deze actie dient te ondernemen in overleg met het slachtoffer;
- hij stelt een individueel klachtendossier samen aangaande de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en houdt het bij (zie punt 4.5).
- hij stelt geregeld een verslag op over de met redenen omklede klachten die betrekking hebben op de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. Dit verslag bevat enkel collectieve en anonieme gegevens. Het is bestemd voor de werkgever en wordt bijgehouden door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het wordt ter informatie aan het Comité voorgelegd en ter beschikking gehouden van de ambtenaar belast met het toezicht.
- hij pleegt geregeld overleg met de vertrouwenspersoon.

4.5 Bijhouden van het individueel klachtendossier

Een van de taken van de preventieadviseur bestaat erin het individueel klachtendossier bij te houden. Dit individueel klachtendossier omvat:

- de documenten die de verklaringen van het slachtoffer, de getuigen en de dader of de daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weergeven en in voorkomend geval het resultaat van de bemiddelingspoging;
- de voorstellen die aan de werkgever worden gedaan aangaande de toe te passen passende maatregelen;
- eventueel de vraag tot tussenkomst van de Medische inspectie;
- het document dat de met reden omklede klacht bevat;
- het document waarbij de met redenen omklede klacht werd meegedeeld aan de werkgever;
- specifieke gegevens van persoonlijke aard die door de bevoegde preventieadviseur werden vastgesteld naar aanleiding van de verklaringen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid. De vertrouwenspersoon die de preventieadviseur bijstaat, kan er toegang toe hebben. De preventieadviseur kan de bewaring van het individueel dossier ook toevertrouwen aan de vertrouwenspersoon. In die twee gevallen mag de vertrouwenspersoon de gegevens waarvan hij kennis heeft niet bekend maken.

Het individueel klachtendossier bevat aldus de neerslag van de intern gevoerde procedure en elementen die aantonen in welke mate er sprake kan zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De eerste vijf punten van het dossier bevatten objectieve gegevens die bij voorkomend geval aan de Medische inspectie moeten worden meegedeeld. Het laatste punt bevat specifieke persoonsgebonden gegevens die niet mogen meegedeeld worden. Rekening houdend met de noodzaak het privé-leven te beschermen, moeten alle gegevens met de nodige discretie behandeld worden.

4.6 Juridische bescherming

Om zijn opdrachten in volledige onafhankelijkheid ten aanzien van de werkgever en werknemers te kunnen uitvoeren, geniet de interne of externe preventieadviseur een bijzondere juridische bescherming.

De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling (wanneer het om een ambtenaar gaat) of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover een bepaalde procedure wordt nageleefd.

4.6.1 Na te leven procedure

De werkgever die besluit of het voornemen heeft de overeenkomst van een preventieadviseur te beëindigen, een einde te stellen aan diens statutaire tewerkstelling of hem uit zijn functie te verwijderen, is ertoe verplicht de volgende procedure volledig na te leven:

- hij moet aan de preventieadviseur, bij een aangetekende brief, de redenen meedelen waarom hij de overeenkomst wil beëindigen en het bewijs van die redenen leveren;
- hij moet, bij een aangetekende brief, aan de leden van het Comité (naargelang het geval het Comité voor preventie en bescherming op het werk, het Adviescomité, het Overlegcomité,...) hun akkoord vragen over zijn beslissing en het bewijs van de aangevoerde redenen leveren. Hij moet hen eveneens een afschrift bezorgen van de brief die aan de betrokken preventieadviseur werd verzonden.
 - Indien het Comité akkoord gaat, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen mits naleving van de wettelijke opzeggingstermijn, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling mits naleving van de aan het statuut verbonden regels of de preventieadviseur uit zijn functie verwijderen.
 - Indien het Comité niet akkoord gaat of niet binnen een redelijke termijn advies verleent, moet de werkgever het advies inwinnen van de Technische inspectie of de Medische inspectie die zal trachten de partijen met elkaar te verzoenen. Indien er geen verzoening mogelijk is, verstrekt de betrokken inspectie, bij een aangetekende brief, advies aan de werkgever. De werkgever moet het Comité daarvan in kennis stellen binnen een termijn van dertig dagen na de kennisgeving, vooraleer hij een beslissing neemt.

4.6.2 Gevallen waarin de bijzondere bescherming niet van toepassing is

De bijzondere juridische bescherming in verband met de beëindiging van de overeenkomst is niet van toepassing in de volgende gevallen:

- in geval van ontslag om dringende reden;
- in geval van sluiting van de onderneming;
- in geval van collectief ontslag;
- wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;
- wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst werd gesloten, verstreken is;
- tijdens de proefperiode.

4.6.3 Procedure voor de arbeidsrechtbank

Indien het Comité instemt met de beslissing van de werkgever, kan de preventieadviseur de arbeidsrechtbank verzoeken om vast te stellen of er al dan niet afbreuk is gedaan aan zijn onafhankelijkheid of dat de aangevoerde redenen aangaande de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen al dan niet bewezen zijn.

Indien het Comité niet akkoord gaat of niet binnen een redelijke termijn advies heeft verleend, kan de werkgever die de overeenkomst wil beëindigen, na het advies van de inspectie te hebben ingewonnen, de zaak aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank. Indien die rechtbank erkent dat de aangevoerde redenen geldig zijn, kan de werkgever de overeenkomst beëindigen volgens de bepalingen die deze overeenkomst regelen. Gedurende de termijn van die procedure kan de werkgever besluiten de uitvoering van de overeenkomst te schorsen.

4.6.4 Vergoedingen

A. De werkgever beëindigt de overeenkomst

De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd:

- wanneer de werkgever de voorgeschreven procedure niet naleeft;
- wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen aangaande de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;
- wanneer de werkgever de overeenkomst beëindigt in weerwil van een beslissing van de arbeidsrechtbank of het arbeidshof waarin erkend wordt dat de door de werkgever aangevoerde redenen niet vreemd zijn aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen aangaande de onbekwaamheid niet bewezen zijn.

B. De werkgever verwijdt de preventieadviseur uit zijn functie

De werkgever is in de volgende gevallen een vergoeding verschuldigd aan de preventieadviseur wanneer hij deze uit zijn functie verwijdt:

- wanneer de werkgever de preventieadviseur uit zijn functie heeft verwijdt zonder inachtneming van de procedureregels;
- wanneer de door de werkgever aangevoerde redenen geen verband houden met de organisatie, de samenstelling en de werking van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of met vaardigheden die erin aanwezig moeten zijn;
- wanneer de door de werkgever aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid van de preventieadviseur om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;
- wanneer de door de werkgever aangevoerde redenen de onafhankelijkheid van de preventieadviseur in het gedrang brengen.

C. Bedrag van de vergoeding

De vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium dat overeenkomt met een periode van:

- twee jaar wanneer de preventieadviseur in die hoedanigheid minder dan 15 jaar dienst heeft;
- drie jaar wanneer de preventieadviseur in die hoedanigheid 15 of meer jaren dienst heeft.

De dienstjaren worden berekend in functie van het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur zijn functie bij de werkgever heeft vervuld of verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien de preventieadviseur van de interne dienst naast die functie ook nog een andere functie bij de werkgever uitoefent, is het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend gelijk aan het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur van zijn arbeidsprestaties als preventieadviseur bij de werkgever.

Die vergoeding kan niet worden gecumuleerd met andere bijzondere vergoedingen inzake bescherming tegen ontslag.

4.6.5 Specifieke regels voor de ambtenaren

De vergoeding bedoeld onder punt 4.6.4 is niet van toepassing op de ambtenaren. Wanneer een ambtenaar uit zijn functie wordt verwijderd en de werkgever een einde stelt aan zijn tewerkstelling, kunnen de onder punt 4.6.4 A bedoelde redenen niettemin leiden tot de vernietiging van de administratieve beslissing door de Raad van State zodat hij in zijn functie wordt hersteld.

Zo is een beslissing tot verwijdering uit de functie zonder dat aan de statutaire tewerkstelling een einde wordt gesteld eveneens onregelmatig in de onder punt 4.6.4 B bedoelde gevallen. Die onregelmatigheid heeft als gevolg dat de beslissing door de Raad van State wordt vernietigd zodat de preventieadviseur in zijn functie moet worden hersteld.

5. De vertrouwenspersoon

De werkgevers kunnen de preventieadviseur laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

5.1 Aanwijzing

De werkgevers kunnen een personeelslid of een aan de onderneming of instelling externe persoon als vertrouwenspersoon aanwijzen. Het is nochtans verkieslijk dat deze persoon een personeelslid zou zijn, vooral wanneer de preventieadviseur deel uitmaakt van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Die persoon kent immers best het reilen en zeilen binnen de onderneming of instelling.

De werkgevers wijzen de vertrouwenspersoon aan, na het voorafgaand akkoord van het geheel van de leden die de personeelsleden vertegenwoordigen binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Indien er geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van een lid van de Medische inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Deze ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving ervan, vooraleer hij de beslissing over de aanwijzing neemt. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

De werkgevers kunnen dus de vertrouwenspersoon aanwijzen tegen het advies van de inspectie in, voor zover zij de redenen waarom zij het advies niet volgen meedelen aan het comité.

De functie van vertrouwenspersoon kan ook uitgeoefend worden door een persoon die reeds belast is met het verstrekken van hulp aan slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag op het werk maar hij zal echter opnieuw moeten worden aangesteld volgens de nieuwe procedure.

5.2 Rol van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de preventiemaatregelen.

In dit verband heeft hij hoofdzakelijk de volgende taken:

- hij neemt deel aan de uitwerking van de te volgen procedures in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ;
- hij geeft raad en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zijn aanwezigheid laat aldus toe dat het slachtoffer zich naar keuze kan richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, naar gelang van de affiniteit die hij met deze of gene persoon heeft, het vertrouwen dat hij in hem stelt of de eventuele geografische nabijheid van de gekozen persoon;
- hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- hij bezorgt de met redenen omklede klachten aan de preventieadviseur;
- hij staat de preventieadviseur bij en pleegt geregeld overleg met deze laatste.

6. Bescherming van de werknemers

Een werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan opteren voor verschillende actiemiddelen: hij kan de voorkeur geven aan de interne procedure, hij kan zich rechtstreeks wenden tot de sociaal inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie of hij kan een rechtsvordering instellen voor het bevoegde rechtcollege.

Een werknemer kan tezelfdertijd verschillende actiemogelijkheden aanwenden. Hij moet er zich evenwel van bewust zijn dat indien hij klacht indient bij de arbeidsauditeur met het oog op het instellen van een strafvervolging, de mogelijkheid om een beroep te doen op de Medische Inspectie de facto wordt uitgesloten. In dat geval wordt er immers een gerechtelijk onderzoek gestart waardoor de Medische inspectie gebonden is door het geheim van het strafonderzoek.

6.1 Interne procedure

6.1.1 Drie mogelijkheden

Wanneer de werknemer beslist via de interne procedure te ageren, heeft hij drie mogelijkheden:

- de werknemer wendt zich ofwel tot de vertrouwenspersoon ofwel tot de preventieadviseur;
- de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (op de hoogte gebracht van het bestaan van pesterijen, bijvoorbeeld naar aanleiding van een spontaan medisch onderzoek) richt zich, met de instemming van de werknemer, tot de preventieadviseur-gespecialiseerd in geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag: het kan gebeuren dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, naar aanleiding van een medisch onderzoek naar de gezondheidstoestand van de werknemers, constateert dat de gezondheidstoestand van een bepaalde werknemer aangetast is ingevolge geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. In dat geval informeert hij het slachtoffer over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersoon. Indien hij oordeelt dat het slachtoffer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden, kan hij zelf met de instemming van het slachtoffer, de bevoegde preventieadviseur informeren over het feit dat een werknemer zijn beklag doet over geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- de werkgever stelt de preventieadviseur in kennis van de verklaringen die in het register over feiten van geweld op het werk (zie punt 3.2) zijn opgenomen. Die procedure belet niet dat de werknemer zich richt tot de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de arbeidsgeneesheer.

6.1.2 Verloop van de interne procedure

Die procedure geeft de voorkeur aan de verzoeningspoging waarbij wordt getracht binnen de onderneming een minnelijke oplossing uit te werken zonder een beroep te doen op het gerecht. Het is immers de bedoeling dat enkel de meest ernstige gevallen aan het gerecht worden voorgelegd.

1ste hypothese: bijstand aan de werknemer en bemiddelingspoging door de vertrouwenspersoon

Informeel fase

Wanneer de werknemer zich richt tot de vertrouwenspersoon neemt deze laatste de rol van eerstelijnsinterveniënt op zich: hij hoort het slachtoffer, hij geeft raad en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan het slachtoffer.

Op verzoek van de werknemer kan hij tevens proberen te bemiddelen tussen het slachtoffer en de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk en het nodige doen opdat het probleem op een informele manier wordt aangebracht bij de werkgever.

Het is de bedoeling beide partijen, zowel de werkgever als de werknemer of werknemers onderling, de nodige verantwoordelijkheidszin bij te brengen door de gelegenheid te bieden om de zaak uit te praten, opdat het geweld, het pesten en het ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden ophouden.

Formele fase

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer, de met redenen omklede klacht in ontvangst.

De met redenen omklede klacht wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en waarin de verklaring van het slachtoffer en de getuigen worden opgenomen en bij voorkomend geval het resultaat van de bemiddeling. Het slachtoffer en de getuigen ontvangen een afschrift van hun aangifte.

Het is enkel vanaf het ogenblik dat deze gemotiveerde klacht werd ingediend dat de werknemer de specifieke bescherming geniet (zie punt 6.4). De vertrouwenspersoon zendt onmiddellijk de met redenen omklede klacht door aan de bevoegde preventieadviseur.

Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht werd aangevat, stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer de specifieke bescherming geniet.

2de hypothese: bijstand van de werknemer en bemiddelingspoging door de preventieadviseur

Wanneer de werknemer verkiest zich rechtstreeks te richten tot de preventieadviseur die het slachtoffer hoort, het conflict bemiddelt en de met redenen omklede klacht in ontvangst neemt.

Wanneer er geen vertrouwenspersoon aanwezig is in de onderneming of de instelling, worden deze twee taken aldus vervuld door de preventieadviseur.

Wanneer de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gesteld worden door een derde, kan de preventieadviseur deze twee taken uitvoeren, uitgaande van de verklaring van de werknemer die hem werd meegedeeld door de werkgever (zie punt 3.2).

Informatie van de werkgever en vraag om tussenkomst

Van zodra een met redenen omklede klacht is ingediend, brengt de bevoegde preventieadviseur de werkgever hiervan op de hoogte door hem een afschrift van de met redenen omklede klacht te bezorgen.

De preventieadviseur onderzoekt volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht en doet aan de werkgever een voorstel aangaande de toe te passen geschikte maatregelen.

De werkgever is ertoe gehouden om de passende maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op straffe van sancties (zie punt 8.1).

Wanneer de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag gesteld worden door een derde, is de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het bestaan van de feiten, aangezien de verklaring van de werknemer geregistreerd wordt in het register (zie punt 3.2). Hij kan dus op eigen initiatief passende maatregelen nemen, eventueel na advies van de preventieadviseur.

6.1.3 Einde van de interne procedure

Tussenkomst van de inspectiediensten

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 treffen, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de Medische inspectie.

Tussenkomst van het arbeidsauditoraat

Wanneer dit mislukt, kunnen voornoemde diensten een rapport of een pro-justitia opstellen. Dit herneemt de klacht van het slachtoffer en wordt bezorgd aan de arbeidsauditeur (dit is de persoon die het ambt van openbaar ministerie vervult bij de arbeidsrechtbank).

Het arbeidsauditoraat oordeelt zelf over de noodzaak en de opportuniteit om strafvervolgung in te stellen.

Tussenkomst van de correctionele rechtbank

Wanneer de auditeur het dossier niet seponereert, kan hij de dader van de feiten, en in bepaalde feiten de werkgever, dagvaarden voor de correctionele rechtbank (zie hoofdstuk 8).

6.2 Rechtstreeks beroep op de Arbeidsinspectie

De werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die meent dat hij bij de hiërarchische lijn, de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur niet de hulp vindt waarop hij recht heeft, kan onmiddellijk stappen ondernemen door zich rechtstreeks te richten tot de sociaal inspecteurs van de Medische inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg zonder zich te wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur.

Toch dient beklemtoond te worden dat het aanwenden van de interne procedure een zekere voorkeur geniet. Zij heeft immers een grotere slaagkans, omdat de tussenkomst onmiddellijk kan gebeuren; zij verschaft aan het slachtoffer eveneens meer elementen om op deze manier gemakkelijker het begin van bewijs dat er zich geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, vast te stellen dan in het geval waar de feiten voor een rechtscollage worden gebracht.

6.3 Procedure voor de bevoegde rechtbank

De werknemer kan eveneens rechtstreeks een rechtsvordering bij het bevoegde rechtscollage instellen. Die vordering kan strafrechtelijk of burgerrechtelijk zijn.

De strafvordering verloopt doorgaans voor de correctionele rechtbank en heeft tot doel de dader en / of de werkgever strafrechtelijk te beteugelen. Indien het slachtoffer klacht heeft ingediend bij de politie of de arbeidsauditeur, kan een gerechtelijke vordering worden ingesteld: in dat geval kan geen beroep meer worden gedaan op de Medische Inspectie.

De burgerlijke procedure verloopt doorgaans voor de arbeidsrechtbank. Het slachtoffer kan vragen dat de rechtbank de dader van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en / of de werkgever het bevel geeft hieraan een einde te stellen of dat de rechtbank de dader veroordeelt tot het betalen van schadeloosstelling en de daaraan verbonden rente.

Naast de slachtoffers kunnen ook bepaalde organisaties een rechtsvordering instellen:

- de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zoals het ACV, het ABVV en de ACLVB...
- de representatieve vakorganisaties uit de overheidssector zoals de CCOD, ACOD, VSOA
- een aantal instellingen van openbaar nut en verenigingen zonder winstoogmerk voor zover zij het akkoord van het slachtoffer krijgen en onder bepaalde voorwaarden.

Om een rechtsvordering te kunnen instellen bij het bevoegde rechtscollage, moet de persoon en in dit geval de werknemer die een belang kan aantonen, feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden. In dat geval moet de werkgever of een derde bewijzen dat er geen sprake is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Het aantonen van het belang gebeurt onder meer via het verslag van de preventieadviseur en via de diverse interveniënten die getracht hebben het probleem binnen de onderneming op te lossen en die elementen aanvoeren die wijzen op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

6.3.1 Vordering tot staking

Het slachtoffer kan van de rechtbank de stopzetting van de daden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk bekomen.

Dit betekent dat de rechter het bevel geeft aan diegene die zich schuldig maakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk evenals aan de werkgever (ook al is hij niet de dader) om hieraan een einde te stellen aan de daden binnen een termijn die hij vastlegt op straffe van strafrechtelijke vervolging (zie punt 8.1.2 of 8.3.2).

6.3.2 Schadevergoeding

Het slachtoffer kan de toekenning bekomen van een schadevergoeding, dit wil zeggen een geldelijke vergoeding voor de geleden schade.

6.3.3 Vernietiging van de administratieve rechtshandeling

Wanneer het slachtoffer ambtenaar is kan deze bij de Raad van State de vernietiging vragen van een onwettelijke administratieve rechtshandeling die een schending is van de specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

6.4 Bescherming tegen ontslag

Er werden een aantal beschermingsmechanismen opgezet opdat de slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk de toestand waarin zij zich bevinden zouden durven ter sprake brengen zonder represailles te moeten vrezen op het vlak van hun beroepsloopbaan:

- de werkgever mag de arbeidsverhouding niet beëindigen of de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig wijzigen;
- hij mag dat niet doen in de 12 maanden die volgen op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring of in de periode vanaf de instelling van de rechtsvordering tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis (bedoeld wordt zodra de beslissing niet meer voor hoger beroep of verzet vatbaar is);
- indien de werkgever binnen voornoemde termijn de arbeidsverhouding toch beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt (dit wil zeggen zonder instemming van het slachtoffer), moeten de redenen van de beslissing van de werkgever vreemd zijn aan de klacht of aan de rechtsvordering.

Die beschermingsmechanismen zijn van toepassing op:

- de werknemers die een met redenen omklede klacht hebben ingediend bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur, de sociaal inspecteur van de Medische Arbeidsinspectie;
- de werknemers voor wie de sociaal inspecteur van de Medische Arbeidsinspectie is tussengekomen;
- de werknemers die een rechtsvordering instellen of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld door de in punt 6.3 aangehaalde organisaties;
- de werknemers die optreden als getuigen in geschillen.

6.5 Gevolgen in geval de werkgever de bescherming niet respecteert

6.5.1 Beëindiging van de arbeidsverhouding of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever

D. de werknemer vraagt de reïntegratie

Wanneer de werkgever de arbeidsverhouding beëindigt of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigt binnen de onder punt 6.4 vermelde termijn, kan de werknemer of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten zijn reïntegratie in de onderneming of de instelling vragen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

Dit verzoek moet per aangetekend schrijven aan de werkgever gericht worden binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van de brief over het verzoek uitspreken:

- ofwel reïntegreert de werkgever de werknemer in de onderneming of neemt hij hem terug op in zijn vroegere functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven. In dat geval is de werkgever ertoe gehouden het door het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon te betalen en de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon te storten;
- ofwel reïntegreert de werkgever de werknemer niet of neemt hij hem niet terug op in zijn vroegere functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven. In dat geval kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding vorderen, die volgens de keuze van de werknemer, gelijk is aan ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden, ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarvan de omvang moet bewezen worden door de werknemer.

De werkgever zal dan moeten proberen te bewijzen dat de reden waarom hij heeft ontslagen vreemd is aan de klacht of de ingestelde rechtsvordering.

E. De werknemer vraagt de reïntegratie niet

Wanneer de werknemer de reïntegratie niet vraagt, heeft hij recht op een vergoeding indien het bevoegde rechtscollege, als gevolg van de vordering ingesteld door het slachtoffer, de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel geweld op het werk bewezen acht.

De werkgever is ertoe gehouden een schadevergoeding te betalen die volgens de keuze van de werknemer gelijk is aan:

- ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden;
- ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarvan de omvang moet bewezen worden door deze werknemer, zelfs wanneer de dader een werknemer of een derde is.

6.5.2 Beëindiging van de overeenkomst door de werknemer

Het gaat hier over de hypothese waar de éézijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden door de werkgever in hoofde van de werknemer een reden is om het contract te verbreken zonder opzegging of voor het einde van de termijn.

In dat geval kan de werknemer van de werkgever voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding eisen, die volgens de keuze van de werknemer, gelijk is aan:

- ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden;
- ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade waarvan de omvang moet bewezen worden door deze werknemer.

De werknemer die zijn overeenkomst verbreekt wegens dringende reden moet echter een strikte procedure naleven, op straffe van nietigheid (voor meer bijzonderheden, zie de brochure Wegwijs in ... de arbeidsovereenkomst, punt 6.2.3 B).

De werkgever zal dan moeten proberen te bewijzen dat de reden waarom hij de arbeidsvoorwaarden heeft gewijzigd vreemd is aan de klacht of de ingestelde rechtsvordering.

Wanneer de rechter de dringende reden niet erkent, heeft de werknemer geen recht op de hierna vermelde vergoeding en moet hij bovendien aan de werkgever een compenserende opzeggingsvergoeding betalen.

6.5.3. Ontslag om dringende reden door de werkgever

Het gaat om de situatie waarin de werkgever een einde stelt aan de arbeidsverhouding door de werknemer te ontslaan om dringende reden, binnen de onder punt 6.4 beschreven termijn. De werkgever zal vervolgens moeten aantonen dat de reden waarom hij de werknemer ontslagen heeft vreemd is aan de klacht of de rechtsvordering.

Wanneer de rechtbank de dringende reden niet erkent en bovendien niet erkent dat het ontslag zijn grondslag vindt in het indienen van de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring kan de werknemer voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding eisen die volgens de keuze van de werknemer, gelijk is aan:

- ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden;
- ofwel de werkelijk door de werknemer geleden schade, waarvan de omvang moet bewezen worden door deze werknemer.

6.6 Gevolgen van misbruik van de klachtenprocedure

Het is mogelijk de persoon te beteugelen die misbruik maakt van de klachtenprocedure met tot doel bijvoorbeeld de reputatie van de vermeende dader van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door wraak of kwade trouw in het gedrang te brengen (zie punt 8.2).

7. Bescherming van de werkgevers en derden

7.1 Bewijs van de feiten

Wanneer een werkgever of een derde meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moet hij voor de rechter de feiten aantonen die toelaten het vermoeden vast te stellen van het bestaan van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het zal dan de verweerder zijn, namelijk de werknemer, de werkgever of de derde die het bewijs zal moeten leveren dat deze daden zich niet hebben voorgedaan.

7.2 Actiemogelijkheden van de werkgevers

De werkgever kan niet terugrijpen naar de interne procedure maar wel naar de volgende andere actiemogelijkheden:

- hij kan de dader disciplinaire sancties opleggen;
- hij kan de werknemer om dringende reden ontslaan;
- hij kan de arbeidsrechtbank vragen dat aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een einde zou worden gesteld. Dan is er sprake van een vordering tot staking. Indien de dader de uitspraak van de rechtbank niet naleeft, worden hem strafrechtelijke sancties opgelegd (zie punt 8.3.2);
- hij kan eventueel schadevergoeding vragen.

Opmerking: *sommige verenigingen kunnen in dit soort geschillen een rechtsvordering instellen (bijvoorbeeld het VBO, UNIZO...) volgens de regels bepaald in punt 6.3.*

7.3 Actiemogelijkheden van derden

Een derde kan geen gebruik maken van de interne procedure maar hij heeft andere actiemogelijkheden:

- hij kan de werkgever vragen om disciplinaire sancties op te leggen aan de werknemer die de dader is van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag;
- hij kan de werkgever vragen de dader (werknemer) om een dringende reden te ontslaan;
- hij kan de arbeidsrechtbank vragen een einde te doen stellen aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (vordering tot staking). Wanneer de dader van voornoemde de uitspraak van de rechtbank niet naleeft kan hij strafrechtelijk worden vervolgd (zie punt 8.3.2);
- hij kan eventueel schadevergoeding eisen.

Opmerking: *sommige verenigingen kunnen in dit soort geschillen een rechtsvordering instellen volgens de regels toegelicht in punt 6.3.*

8. Sancties

8.1 Sancties ten aanzien van de werkgever als verantwoordelijke voor het preventiebeleid

8.1.1 Er is geen preventiebeleid

De werkgever die geen preventiebeleid voert, over geen preventieadviseur beschikt of niet de passende preventie maatregelen niet treft, kan strafrechtelijk worden vervolgd ook al is hij niet zelf de dader van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

De volgende strafrechtelijke sancties kunnen worden opgelegd:

- hetzij een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar;
- ofwel een boete van 50 tot 1.000 € (dus van 250 tot 5.000 € na toepassing van de opdecimen);
- ofwel beide straffen.

Wanneer geen enkele vervolging wordt ingesteld kan aan de werkgever een administratieve geldboete van 250 tot 2.500 € worden opgelegd.

8.1.2 Vordering tot staking

Zelfs wanneer de werkgever de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag niet heeft gepleegd zou de rechter hem in het kader van de vordering tot staking kunnen bevelen deze daden te doen ophouden op straffe van strafrechtelijke sancties. De sanctie komt neer op een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete van 26 tot 500 € (dus van 250 tot 5.000 € na toepassing van de opdecimen) of op een van beide straffen.

8.2 Sancties ten aanzien van de werknemer bij misbruik van de klachtenprocedure

Om misbruiken te voorkomen moet elke klacht duidelijk gemotiveerd worden. Een eerste filtrering gebeurt aldus door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur..

Bij wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure wordt het evenwel mogelijk diverse sanctiemechanismen in werking te stellen:

- ontslag om een dringende reden;
- de toepassing van sancties die opgenomen zijn in het arbeidsreglement (dit arbeidsreglement kan overigens bepalen dat het onrechtmatig gebruik van de wet door de werknemer een dringende reden is);
- de burgerlijke aansprakelijkheid van de werknemer kan in het gedrang worden gebracht;
- de strafrechtelijke verantwoordelijkheid van de werknemer.

Opgemerkt moet evenwel worden dat indien de werknemer een zaak inleedt voor de rechtbank en de rechter de aanklacht ongegrond verklaart, er niet noodzakelijk sprake is van misbruik door de werknemer. De werknemer heeft immers het recht zich te vergissen. Hij kan te goeder trouw gemeend hebben dat hij werd gepest. Het misbruiken van een procedure houdt in dat de werknemer de wetgeving heeft gebruikt met het opzettelijk oogmerk om schade toe te brengen aan een ander.

8.3 Sancties ten aanzien van de dader van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk

8.3.1 Disciplinaire sancties

Aan de werknemer, dader van de feiten, zou een disciplinaire sanctie kunnen worden opgelegd.

De werkgever kan in het arbeidsreglement een aantal straffen vaststellen die ten aanzien van de werknemers kunnen worden genomen. Deze sancties kunnen bestaan in:

- een morele veroordeling: verwittiging, blaam, schriftelijke vermaning...;
- een vermogensstraf: boete, weigering van een premie of een voordeel...;
- een situatieverandering: verandering van functie, tijdelijk schorsen van de arbeidsovereenkomst...;
- voor de Rijksambtenaren: terechtwijzing, blaam, inhouding van wedde, verplaatsing bij tuchtmaatregel, tuchtschorsing, terugzetting in graad, ambthalfve ontslag of afzetting (wanneer de betrokkene niet instemt met de sanctie kan hij een verzoek tot nietigverklaring indienen bij de Raad van State).

De werkgever kan die disciplinaire sancties opleggen onder de volgende voorwaarden:

- alleen de in het arbeidsreglement vastgestelde straffen mogen worden opgelegd. Dit impliceert dat de werkgever best enige aandacht besteedt aan deze maatregelen wanneer hij het arbeidsreglement opstelt;
- de straffen zijn alleen geldig wanneer zij uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld door de werkgever of zijn aangestelde werden ter kennis gebracht van de betrokkene;
- de straf moet ingeschreven worden in een register voor de datum van de eerstvolgende betaling van het loon. Dit register vermeldt de naam van de betrokken werknemer, de datum, de reden en de aard van de straf. Is de straf een boete, dan wordt eveneens het bedrag ervan vermeld;
- indien de straf een geldboete is, mag het totaal van de per dag opgelegde boeten één vijfde van het dagloon niet overschrijden;
- de opbrengst van deze geldboeten moet worden gebruikt ten voordele van de werknemers.

De sanctie kan zelfs gaan tot het ontslag om een dringende reden wanneer de dader van de feiten een werknemer is. In dat geval moet de werkgever bewijzen dat de tekortkoming zo ernstig is dat zij niet meer toelaat vertrouwen te hebben in de diensten van de werknemer.

8.3.2 Strafrechtelijke sancties

Als de werkgever de dader van de feiten is:

- kan hij worden gestraft op basis van artikel 81 van de Welzijnswet met een gevangenisstraf van acht dagen tot een jaar en met een geldboete van 50 tot 1.000 € (dus van 250 tot 5.000 € na toepassing van de opdecimen) wanneer hij geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft gepleegd;
- kan hij worden gestraft op basis van artikel 442 bis van het Strafwetboek met een gevangenisstraf van vijftien dagen tot twee jaar en met een geldboete van 50 tot 300 € (dus van 250 tot 1.500 € na toepassing van de opdecimen) of een van deze straffen wanneer hij wanneer hij pesterijen of ongewenst seksueel gedrag pleegt en het slachtoffer klacht ingediend heeft;
- indien hij geen einde stelt aan de daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen de door de rechter vastgestelde termijn is hij op basis van artikel 88 bis van de Welzijnswet vatbaar voor een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete van 26 tot 500 € (dus van 130 tot 2.500 € na toepassing van de opdecimen) of voor een van die straffen.

Wanneer een werknemer of een derde de dader van de feiten is:

- is hij op basis van artikel 442 bis van het Strafwetboek vatbaar voor een gevangenisstraf van 15 dagen tot 2 jaar en voor een geldboete van 50 tot 300 € (dus van 250 tot 1.500 € na toepassing van de opdecimen) of voor een van die straffen alleen wanneer hij pesterijen of ongewenst seksueel gedrag pleegt en het slachtoffer klacht heeft ingediend;
- als hij geen einde stelt aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk binnen de door de rechter vastgestelde termijn, is hij op basis van artikel 88 bis van de Welzijnswet vatbaar voor een gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en een geldboete van 26 tot 500 € (dus van 130 tot 2.500 €) of voor een van die straffen alleen.

9. Slachtofferhulp

De gevolgen van geweld zijn zeer uiteenlopend: het kan gaan van verlies aan motivatie, stress tot echte psychologische problemen zoals angstaanvallen of fobieën.

Ook de gevolgen van pesten of ongewenst seksueel gedrag kunnen groot zijn gaande van stress, depressie tot slaapstoornissen en zelfmoord op de werkvloer. De werkgever is verplicht maatregelen te nemen om de slachtoffers op te vangen (zie punt 3.3).

Er bestaan een aantal instellingen en organisaties die hulp kunnen bieden aan slachtoffers van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Een lijst met een aantal van die instellingen en organisaties kan worden geraadpleegd op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <http://www.meta.fgov.be> (module "Lijsten").

De Directie van de gelijke kansen (zie punt 10.2) kan de slachtoffers wegwijs maken in de meest geschikte opvangstructuren en de werkgevers advies verstrekken in deze materie.

10. Nuttige adressen

- Voor bijkomende inlichtingen en voor het indienen van een klacht kan u terecht bij de Medische inspectie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.
 - Antwerpen en Limburg (+ gedeelte Brabant)
Theater Building, Italiëlei 124 - 8ste verd. - 2000 Antwerpen
Tel: 03 232 27 15 - Fax: 03 234 31 33
 - Brussel
Belliardstraat 51 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 41 11 - Fax: 02 233 46 40
 - Oost- en West-Vlaanderen (+ gedeelte Brabant)
Administratief Centrum 'Ter Plaeten', Sint-Lievenslaan 33B - 9000 Gent
Tel: 09 268 63 00 - Fax: 09 268 63 33
- Voor algemene inlichtingen over pesten en de steunmaatregelen voor slachtoffers kan u contact opnemen met de Directie van de gelijke kansen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel, tel. 02 233 40 18 en e-mail: sge.dgk@meta.fgov.be
- De regelgevende teksten met betrekking tot deze materie en een juridische toelichting bij de nieuwe regelgeving zijn raadpleegbaar op de website van de Federale Overheidsdienst: <http://www.meta.fgov.be>

De juridische toelichting is ook in druk verschenen onder de titel "De bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze publicatie is verkrijgbaar bij de Dienst van de publicaties van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, Belliardstraat 51 te 1040 Brussel, tel. 02 233 42 11, fax: 02 233 42 36, e-mail: publi@meta.fgov.be en website: <http://www.meta.fgov.be> (module Publicaties).

Om de werknemers te sensibiliseren werd ook een folder gedrukt die in meerdere exemplaren kan besteld worden. De folder "De bescherming tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag ... in het kort" is eveneens verkrijgbaar bij de Dienst van de publicaties.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op 31 januari 2003

Coördinatie: Directie van de communicatie

Redactie: Algemene Directie Humanisering van de Arbeid

Omslag en lay-out: Hilde Vandekerckhove

Foto's binnenbladzijden: Patrick Sheándell O'Carroll

Druk: Drukkerij Bietlot

Verspreiding: Dienst van de publicaties

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2003/1205/09