



De provincieraad van Limburg

Reglement psychosociale risico's op het werk personeel provinciaal onderwijs

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals gewijzigd, onder andere door de wet van 11 juni 2002 (Pestwet);

Gelet op het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk;

Gelet op het besluit van de provincieraad van 17 juni 2009 tot de vaststelling van het "Reglement psychosociale belasting voor het personeel van het provinciaal onderwijs";

Overwegende dat het reglement psychosociale belasting voor het personeel van het provinciaal onderwijs, moet worden aangepast conform de nieuwe regelgeving; dat van de gelegenheid wordt gebruik gemaakt om het reglement in zijn geheel opnieuw vast te stellen; dat de nieuwe regelgeving de focus quasi volledig legt op de preventie van psychosociale risico's op het werk; dat ze het (school)bestuur oplegt om:

- enerzijds preventieve maatregelen te treffen ter voorkoming van psychosociale risico's op het werk;
- anderzijds in procedures te voorzien en deze toe te passen bij een verzoek om een psychosociale interventie op het werk; dat deze worden vastgesteld in het reglement psychosociale risico's op het werk provinciepersoneel; dat daar waar mogelijk de tekst van dit reglement, vastgesteld bij besluit van de provincieraad van 22 april 2015, werd overgenomen; dat de belangrijkste verschillen zijn:
 - het toepassingsgebied. Het reglement voor het provinciaal onderwijs is van toepassing op:
 - het personeel van de provinciale scholen voor kleuter-, basis- en secundair onderwijs en de eraan verbonden internaten, de provinciale centra voor volwassenenonderwijs en het Provinciaal Centrum voor Leerlingenbegeleiding;
 - de leerlingen / cursisten die op school een vorm van arbeid verrichten (bv. leerlingen tijdens de lessen praktijk, personen die in het kader van een lerarenstage werkzaam zijn op school, ...);
 - er zijn enkel "antennes psychosociale risico's" in de (onderwijs)instellingen;

Gelet op de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, zoals gewijzigd;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, zoals gewijzigd;

Gelet op het akkoordprotocol van 30 april 2015 van het afzonderlijk bijzonder comité en het gunstig advies van het hoog overlegcomité materies preventie en bescherming op het werk van het provinciaal onderwijs over de vaststelling van het reglement psychosociale risico's op het werk personeel provinciaal onderwijs;

Gelet op artikel 42,§1 van het provinciedecreet;

BESLUIT

Artikel 1 Dit reglement wordt genoemd: "het reglement preventie van psychosociale risico's op het werk van het personeel van het provinciaal onderwijs", en kan worden aangehaald als: "het reglement psychosociale risico's op het werk personeel provinciaal onderwijs".

Het wordt als volgt vastgesteld:

1. TOEPASSINGSGEBIED

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

Met "personen" wordt bedoeld:

1.1. de werkgever, dit is het provinciebestuur van Limburg;

1.2. de werknemers, dit is het personeel dat valt onder het toepassingsgebied van:

- het besluit van de provincieraad van 17 september 2008 tot de vaststelling van het aanvullend statuut van het personeel van de provinciale scholen van de Scholengemeenschap van het Provinciaal en Stedelijk Onderwijs Limburg, zoals gewijzigd;
- het besluit van de provincieraad van 15 oktober 2008 tot de vaststelling van het aanvullend statuut van het personeel van de provinciale centra voor volwassenenonderwijs, zoals gewijzigd;
- het besluit van de provincieraad van 15 september 2010 tot de vaststelling van het aanvullend statuut van het personeel van het Provinciaal Centrum voor Leerlingenbegeleiding, zoals gewijzigd;
- het besluit van de provincieraad van 16 september 2009 tot de vaststelling van het arbeidsreglement van de Provinciale Kleuterschool St.-Martens-Voeren en de Provinciale Basisschool Voeren, zoals gewijzigd.

1.3. de met de werknemers gelijkgestelde leerlingen/cursisten:

- de leerlingen die op school een vorm van arbeid verrichten, met name in het kader van de praktijkvakken (PV), de kunstvakken (KV) of de beroepsgerichte vorming (BGV);
- de cursisten van een provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs (PCVO) die een studiegebied volgen dat het leren uitoefenen van een beroep als doelstelling heeft;
- de personen die in het kader van een lerarenstage of een LIO-baan werkzaam zijn op school.

1.4. andere personen die in de instelling aanwezig zijn en contact (kunnen) hebben met werknemers van de instelling, zoals: andere dan de in punt 1.3 vermelde leerlingen/cursisten; de ouders; pedagogisch begeleiders; leden van de onderwijsinspectie; personeelsleden van een andere school of van een centrum voor leerlingenbegeleiding (CLB) die op school een vergadering bijwonen; externe gebruikers van de infrastructuur van de school (bv. lokale sportverenigingen, ...); personeelsleden van werkgevers van buitenaf (bv. leverancier van dranken, werklui op een bouwwerf, ...);

2. DEFINITIES

Voor de toepassing van dit reglement wordt verstaan onder:

- Psychosociale risico's
De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.
- 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 worden gesteld, zoals bedreigingen, fysieke agressie (zoals directe slagen, maar ook bedreigingen bij een gewapende overval,...) of verbale agressie (zoals beschimpingen, beledigingen, plagerijen,...).
- Pesterijen op het werk
Meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de instelling, die plaats

Kenmerk
123.03.11/S2015N022000
Dossier
2015N006492
Bijlagen

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 zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten 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 te 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, ...*

- 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.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal: het kan gaan om lonken of wellustige blikken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografisch materiaal (foto's, teksten, video's,...), compromitterende voorstellen, ... Het kan ook gaan om aanrakingen, slagen en verwondingen, verkrachting, ...

- Verzoeker

Elke werknemer die te maken heeft met psychosociale risico's op het werk.

- Aangeklaagde

Persoon die door de verzoeker wordt aangeklaagd voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

- Getuige

Een werknemer die rechtstreeks kennis heeft genomen van een feit waarbij het slachtoffer onderhevig was aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag van een andere werknemer.

- Werknemers

De werknemers en de met de werknemers gelijkgestelde leerlingen/cursisten, vermeld in punt 1 van dit reglement.

- Werkgever

Het provinciebestuur, dit is de provincieraad en de deputatie.

Meldingen, voorstellen, ... die de preventieadviseur psychosociale aspecten op basis van dit reglement moet doen aan de werkgever, gebeuren aan de deputatie (ter attentie van de gedeputeerde voor onderwijs).

- Instelling

Een provinciale onderwijsinstelling voor kleuteronderwijs, basisonderwijs, (buiten)gewoon secundair onderwijs, een aan een provinciale school verbonden internaat, een provinciaal centrum voor volwassenenonderwijs, het Provinciaal Centrum voor Leerlingenbegeleiding Limburg.

- Leden van de hiërarchische lijn
Dit zijn alle personen die gezag uitoefenen over één of meer (gelijkgestelde) werknemers: de directeur, de adjunct-directeur, de technisch adviseur, de technisch adviseur-coördinator, de coördinator van een centrum voor deeltijds beroepssecundair onderwijs, de beheerder van een internaat, de stagementoren en leraren die toezicht uitoefenen op de in punt 1.3 vermelde leerlingen en cursisten die een vorm van arbeid verrichten.
- Hoog overlegcomité
Het hoog overlegcomité materies preventie en bescherming op het werk (overleg van de afvaardiging van de werkgever met de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties).

Alle benamingen, zoals die van preventieadviseur psychosociale aspecten of vertrouwenspersoon, hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

3. PRINCIPEVERKLARING

Het provinciebestuur engageert zich om een actief preventiebeleid rond psychosociale aspecten op het werk uit te bouwen waarbij maatregelen zullen worden getroffen 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. Elke werknemer – man of vrouw – heeft het recht met waardigheid behandeld te worden.

De werkgever en de werknemers moeten zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen en van ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk mag noch toegestaan, noch worden geduld en de werknemer heeft het recht hierover een verzoek tot informele of formele psychosociale interventie in te dienen, wanneer hij hiervan het slachtoffer zou worden.

De werkgever verbindt zich ertoe elk verzoek tot interventie ernstig, snel, onpartijdig en onder volstrekte geheimhouding te onderzoeken. Bovendien zal hij zich onthouden in het kader van het onderzoek van alle maatregelen (d.w.z. beëindiging arbeidsovereenkomst en/of eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden) ten opzichte van de werknemer die een verzoek heeft ingediend of die zijn getuigenis heeft afgelegd in het kader van een verzoek.

De werkgever bepaalt -bewarende- maatregelen die worden getroffen om de werknemers te beschermen tegen psychosociale risico's ten gevolge van -ernstig- grensoverschrijdend gedrag. Deze maatregelen worden aan het hoog overlegcomité voorgelegd voor voorafgaand akkoord..

Elke werknemer heeft de plicht het beleid inzake psychosociale aspecten op het werk dat de werkgever heeft aangenomen in acht te nemen en erop te letten dat hij zijn collega's op het werk met eerbied en waardigheid behandelt.

De hiërarchische lijn heeft de plicht te voorkomen dat feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag en andere psychosociale problemen zich voordoen. De leden van de hiërarchische lijn krijgen hiervoor een passende opleiding.

4. ADVIEZEN EN HULP

Elke werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet gepaard gaat 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.

4.1. Antennes psychosociale risico's in de instellingen

4.1.1. Wie zijn de antennes psychosociale risico's en waar kan men ze bereiken?

De naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van elke antenne kan men terugvinden:

- als bijlage bij dit reglement en het draaiboek psychosociale risico's op het werk;
- in het arbeidsreglement;
- via de in de instelling door de werknemers gebruikte elektronische weg;
- ad valvas in de instelling op een goed zichtbare plaats voor de werknemers.

De werknemers kunnen uit de lijst één van de antennes kiezen, ongeacht hun plaats van tewerkstelling. Het in de instellingen tewerkgesteld meesters-, vak- en dienstpersoneel (werkmannen) en het onderhoudspersoneel (poetspersoneel) kan ook terecht bij deze antennes.

4.1.2. Rol /taak van de antennes psychosociale risico's

Om een zo goed mogelijk voorkomingsbeleid psychosociale risico's op het werk te kunnen voeren, is het belangrijk dat de "meldingsdrempel" zo laag mogelijk ligt. Om dit doel te bereiken heeft het provinciebestuur gekozen voor de aanstelling van "antennes psychosociale risico's" (één personeelslid per instelling).

De antennes worden aangesteld en verwijderd uit hun functie door de deputatie.

Hun rol is beperkt tot de volgende taken:

- opvang en ondersteuning.
De antenne psychosociale risico's kan hierbij een signaalformulier gebruiken. Het invullen ervan is vrijblijvend voor de werknemer die een psychosociaal probleem heeft. Deze is daarna niet verplicht verdere stappen te ondernemen.
Het signaalformulier wordt door de antenne handmatig in 1 exemplaar ingevuld en wordt meegegeven aan de betrokken werknemer. Het is en blijft dan de persoonlijke eigendom van enkel de werknemer, die er discreet mee moet omgaan.
- informeren over de mogelijke procedures (informele en formele).
Een antenne psychosociale risico's zal dus nooit bemiddelen en zal niet effectief meewerken aan een informele procedure.
Een antenne zal nooit de een formeel verzoek (formele procedure) in ontvangst nemen.

4.2. Vertrouwenspersoon

4.2.1. Wie zijn de vertrouwenspersonen en waar kan men ze bereiken?

De naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van de vertrouwenspersonen kan men terugvinden:

- als bijlage bij dit reglement en het draaiboek psychosociale risico's op het werk;
- in het arbeidsreglement;
- via de in de instelling door de werknemers gebruikte elektronische weg;
- ad valvas in de instelling op een goed zichtbare plaats voor de werknemers.

Het in de instellingen tewerkgesteld meesters-, vak- en dienstpersoneel (werkmannen) en het onderhoudspersoneel (poetspersoneel) kunnen ook terecht bij deze interne vertrouwenspersonen.

4.2.2. Rol /taak van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is personeelslid van een instelling. Hij wordt aangeduid door de deputatie na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het hoog overlegcomité. De vertrouwenspersoon oefent zijn functie volledig autonoom uit en werkt samen met de preventieadviseur psychosociale aspecten.

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

Hij is gebonden door het beroepsgeheim.

De vertrouwenspersoon is er in de eerste plaats om de werknemer met een verzoek emotioneel op te vangen, te begeleiden en te ondersteunen. Hij 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 formeel verzoek wil indienen, kan deze zich wenden tot de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is niet bevoegd om verzoeken tot formele psychosociale interventie in ontvangst te nemen.

4.3. Preventieadviseur psychosociale aspecten

4.3.1. Wie is de preventieadviseur psychosociale aspecten en waar kan men deze bereiken?

De naam, het telefoonnummer en het e-mailadres van de preventieadviseur psychosociale aspecten kan men terugvinden:

- als bijlage bij dit reglement en het draailboek psychosociale risico's op het werk;
- in het arbeidsreglement;
- via de in de instelling door de werknemers gebruikte elektronische weg;
- ad valvas in de instelling op een goed zichtbare plaats voor de werknemers.

4.3.2. Rol/taak van de preventieadviseur psychosociale aspecten

De preventieadviseur psychosociale aspecten wordt aangeduid door de deputatie, na het voorafgaand akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het hoog overlegcomité. Hij is bevoegd ten aanzien van het geheel van psychosociale risico's op het werk. Naast zijn bevoegdheid om de werkgever bij te staan bij de algemene risicoanalyse, de keuze van de algemene preventiemaatregelen en hun evaluatie en de analyse van een specifieke arbeidssituatie, kan hij zowel in de informele als de formele fase van de interne procedure optreden. De preventieadviseur psychosociale aspecten heeft in dit kader hoofdzakelijk een adviserende bevoegdheid.

De preventieadviseur wordt bijgestaan door de vertrouwenspersoon. Hij is gebonden door het beroepsgeheim.

4.4. Procedure

Wanneer het inschakelen van de hiërarchische lijn 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.

De hierna omschreven procedure moet waarborgen dat de problemen snel, effectief en efficiënt worden opgelost. Elke werknemer/werknemersvertegenwoordiging zal zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de procedure. Bij bewust onrechtmatig gebruik van de procedure kunnen maatregelen worden genomen.

4.4.1. 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 de instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels.
- De werknemer wendt zich tot de vertrouwenspersoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de 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.
- Dit kan bestaan uit het voeren van persoonlijke gesprekken, een interventie bij een andere persoon (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 wordt gekozen 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. Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de beide partijen.
- Indien de verzoeker niet wenst dat er op informele wijze wordt gezocht naar een oplossing, hij aan deze interventie een einde wil stellen, de interventie niet leidt tot een oplossing of de feiten of psychosociale belasting hierna blijven bestaan, kan de verzoeker een verzoek tot formele interventie indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.
 - Bij de informele aanpak vindt geen onderzoek plaats en wordt geen uitspraak gedaan over de ontvankelijkheid van het verzoek. M.a.w. men doet geen uitspraak over 'wie' gelijk heeft en ook niet 'in welke mate' iemand gelijk heeft.

4.4.2. Formele psychosociale interventie

- De werknemer kan een verzoek tot formele psychosociale interventie enkel indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Er moet voorafgaandelijk een **persoonlijk onderhoud** hebben plaatsgevonden.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten evenals de werknemer die het verzoek wil indienen, zorgen ervoor dat het persoonlijk onderhoud plaatsvindt binnen een termijn van **10 kalenderdagen** vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om het verzoek in te dienen.
- Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker **gedateerd en ondertekend document**. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen. Het document wordt door de verzoeker bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. De kopie geldt als ontvangstbewijs. Indien het verzoek door de verzoeker wordt verzonden per aangetekende brief, wordt het geacht te zijn ontvangen de 3^{de} werkdag na de verzendingsdatum.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten is bevoegd om de indiening van een verzoek te weigeren wanneer dit geen betrekking heeft op de psychosociale risico's op het werk. De kennisgeving van deze weigering moet gebeuren binnen de 10 kalenderdagen na ontvangst van het verzoek.

4.4.3. Verzoek met collectief karakter

- Indien het verzoek betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk **collectief karakter** is het aan de preventieadviseur psychosociale aspecten om de werkgever hiervan op de hoogte te brengen en hem te informeren dat hij binnen een periode van 3 maanden moet reageren op dit verzoek.

De preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de verzoeker dat het een verzoek met een collectief karakter betreft. De werkgever zal binnen 3 maanden een gemotiveerde beslissing meedelen met betrekking tot de gevolgen die hij aan zijn verzoek geeft.

De werkgever moet **overleg** plegen met het **hoog overlegcomité** waarna hij een besluit neemt over het gevolg wat hij zal geven aan het verzoek. Hij heeft hiervoor maximaal 3 maanden de tijd.

- Afhankelijk van dit besluit zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, op vraag van de werkgever, binnen de 6 maanden nadat het verzoek werd ingediend, een risicoanalyse uitvoeren van de arbeidssituatie van de verzoeker en aan de werkgever een advies verstrekken dat onder meer de resultaten van deze analyse bevat evenals voorstellen over de te treffen collectieve en individuele maatregelen.
- Wanneer de gezondheid van de verzoeker ernstig wordt aangetast, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten, tijdens de behandeling van het verzoek door de werkgever, preventiemaatregelen met een bewarend karakter voorstellen.
- Indien het probleem van psychosociale aard wordt opgelost door de maatregelen die de werkgever heeft getroffen, komt er een einde aan de behandeling van het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten.
- Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek, hij beslist dat er geen maatregelen worden getroffen of indien de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie moet de preventieadviseur psychosociale aspecten alsnog de behandeling van het verzoek op zich nemen, op voorwaarde dat hij niet betrokken is geweest bij de behandeling van het verzoek door de werkgever en onder voorbehoud van het akkoord van de werknemer.
- Indien de termijn van 3 maanden of 6 maanden niet wordt gerespecteerd of de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te nemen of de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet zijn aangepast aan zijn individuele situatie, zal de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek behandelen na akkoord van de verzoeker.

4.4.4. Verzoek met individueel karakter

- Indien het verzoek betrekking heeft op risico's met hoofdzakelijk een **individueel karakter** brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte en deelt de identiteit van de verzoeker mee.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten **onderzoekt onpartijdig** de situatie en hoort de personen die hij nuttig acht.
- De preventieadviseur rondt zijn werk af met een **advies aan de werkgever**. Dit moet gebeuren binnen een **termijn van 3 maanden**. Deze termijn kan hij verlengen tot 6 maanden mits hij daarvoor een schriftelijke verantwoording geeft aan de werkgever, de verzoeker en rechtstreeks betrokkenen.
- Met instemming van de verzoeker kan de vertrouwenspersoon, die betrokken was in de informele fase, een kopie van het verslag ontvangen.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en andere rechtstreeks betrokkenen schriftelijk op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd, de preventiemaatregelen en verantwoording van de preventiemaatregelen.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten laat deze maatregelen met hun verantwoording ook schriftelijk weten aan de preventieadviseur belast met de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk.
- Binnen één maand na ontvangst deelt de werkgever de maatregelen die hij zal nemen schriftelijk mee aan de verzoeker. Indien de werkomstandigheden van een werknemer worden gewijzigd, moet de werkgever de

verzoeker voorafgaandelijk horen en hem een kopie van het advies bezorgen. De verzoeker kan zich laten bijstaan door een persoon naar keuze.

- Uiterlijk binnen 2 maanden na ontvangst informeert de werkgever de preventieadviseur psychosociale aspecten, de verzoeker, de rechtstreeks betrokkenen en de interne preventieadviseur, schriftelijk over het gevolg dat hij geeft aan het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

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

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie, volgens de werknemer, betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk gelden hierbij dezelfde bepalingen als een verzoek tot formele psychosociale interventie (zie punt 4.4.2) met enkele bijkomende bepalingen:

- Het gedateerde en ondertekend document bevat volgende gegevens:
 - o de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - o het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
 - o de identiteit van de aangeklaagde;
 - o 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 wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt. De kennisgeving van de weigering of aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk 10 kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek. Bij gebrek aan kennisgeving binnen de 10 kalenderdagen wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt na het in ontvangst nemen van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming geniet zoals voorzien in de wet. Deze bescherming is enkel geldig indien de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek aanvaardt.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd.
- De preventieadviseur psychosociale aspecten hoort de personen, getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt.
- De werkgever wordt door de preventieadviseur psychosociale aspecten op de hoogte gebracht van de namen van de getuigen en dat deze de bescherming genieten zoals voorzien in de wet.

5. SANCTIES

De personen die zich schuldig hebben gemaakt aan ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk en degenen die onrechtmatig gebruik hebben gemaakt van de procedures, kunnen worden gestraft. De straffen en de procedure die moeten worden nageleefd, zijn deze die voorzien zijn in de rubriek SANCTIES in arbeidsreglement.

6. 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 3 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 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.

7. 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 instelling, 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.
- De werknemer heeft het recht een wedertewerkstelling in de dezelfde functie te vragen. Indien hieraan geen gevolg wordt gegeven of de werknemer wordt ontslagen geldt een bijzondere ontslagvergoeding van 6 maanden forfaitair brutoloon, bovenop 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 worden veroordeeld tot een correctionele straf.
- De werknemers die optreden als directe getuigen zijn eveneens beschermd tegen ontslag. Als directe getuigen worden beschouwd zowel zij die optreden als getuigen in kader van de interne procedure, als zij die getuigen in rechte zowel wanneer ze getuigen ten voordele van de verzoeker als wanneer zij getuigen voor de aangeklaagde. De getuigen in rechte moeten zelf de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat ze de ontslagbescherming genieten.

8. REGISTER VAN FEITEN VAN DERDEN

De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten noteert systematisch de verklaringen van de werknemers die menen het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, door de in punt 1.4 vermelde personen (andere personen op de arbeidsplaats). Deze verklaringen worden opgenomen in een centraal register van feiten van derden. Dit register is een belangrijk instrument voor de werkgever om gepaste preventiemaatregelen te kunnen opstellen. Het register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon.

De 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 vermelden de identiteit van de werknemer niet tenzij deze met de vermelding ervan instemt.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register. Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen, gedurende 5 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.

9. VERVANGING ANTENNES PSYCHOSOCIALE RISICO's, VERTROUWENSPERSONEN, PREVENTIEADVISEUR PSYCHOSOCIALE ASPECTEN

Bij vervanging van de antennes psychosociale risico's, de vertrouwenspersonen en de preventieadviseur psychosociale aspecten, wordt de lijst als bijlage bij dit reglement, die er integrerend deel van uitmaakt, door de deputatie aangepast.

De vervanging van en/of wijziging van de gegevens van de antennes, de vertrouwenspersonen en de preventieadviseur psychosociale aspecten, worden zo vlug mogelijk aan de werknemers meegedeeld:

- via het hoog overlegcomité;
- via de in de instelling door de werknemers gebruikte elektronische weg;
- ad valvas in de instelling op een goed zichtbare plaats voor de werknemers.

Hasselt d.d. 2015-06-17

De provinciegriffier,

De voorzitter,

Renata Camps

Gilbert Van Baelen

Nota: 1

Minuut: 1

Afschriften: /

De provinciegriffier,
get. Renata Camps

De voorzitter,
get. Gilbert Van Baelen

Voor eensluidend afschrift

Renata Camps
Provinciegriffier

Kenmerk
123.03.11/S2015N022000
Dossier
2015N006492
Bijlagen