

Preventie van psychosociale risico's op het werk.

Bijlage 1 bij het AR - Actiemiddelen en procedure(s) voor elk personeelslid dat meent te lijden op het werk als gevolg van psychosociale risico's waaronder ook geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

1. Inleiding

Deze bijlage handelt over de preventie van psychosociale risico's op het werk. Hierbij komen o.a. de volgende zaken uitgebreid aan bod: de verplichtingen van de scholengroep als werkgever, definities, rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokken actoren, actiemiddelen en procedures voor personeelsleden, bescherming tegen represailles, re-integratie, ...

2. Algemene bepalingen en wettelijk kader

Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maken integraal deel uit van de psychosociale risico's op het werk. Ze worden aangepakt via het algemene kader voor de preventie van psychosociale risico's op het werk. Er moet nog wel bijzondere aandacht besteed worden aan deze specifieke risico's.

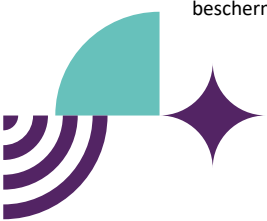
Een personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet gepaard gaat met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan verschillende acties ondernemen of procedures volgen. De verschillende actiemogelijkheden worden in dit document toegelicht. Ze geven uitvoering aan de wettelijke bepalingen¹.

3. Preventie van psychosociale risico's – een engagement van iedereen

De aandacht voor de psychosociale risico's op het werk vloeit voort uit een maatschappelijke trend. Steeds meer personen worden geconfronteerd met psychologische of psychosomatische klachten, met burn-out en depressie. Die toename wordt in verband gebracht met het ervaren van stress die het gevolg is van de prestatie- en resultaatgerichte aspecten van zowel de maatschappelijke context als de werkcontext.

Binnen de (onderwijs)instellingen van de scholengroep willen we een positief arbeidsklimaat garanderen waarin iedereen optimaal kan meewerken aan de gezamenlijke doelstellingen en resultaatsverbintenissen. Aandacht voor knelpunten in de sociale verhoudingen vraagt daarom voortdurende alertheid en een engagement van iedereen. Door in te zetten op preventie o.b.v. regelmatige risicoanalyses en met het aanbieden van actiemiddelen, interne en externe procedures,

¹ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zoals laatst gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk en de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft.



de nodige informatie, sensibilisering en professionele omkadering willen de algemeen directeur en raad van bestuur van de scholengroep moeilijkheden van psychosociale aard voorkomen, vroegtijdig detecteren en aanpakken.

Elk personeelslid heeft immers het recht om te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving. Om dit te bereiken wordt er een inspanning én engagement gevraagd van zowel de hiërarchische lijn als van alle personeelsleden:

- Leden van de hiërarchische lijn moeten evenveel aandacht besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten. Ze moeten alert zijn voor wat er leeft binnen hun (onderwijs)instelling, team of afdeling en mogen niet tolereren dat de persoonlijke grenzen van personeelsleden worden overschreden. Leden van de hiërarchische lijn hebben zelf ook een voorbeeldfunctie te vervullen.
- Alle personeelsleden moeten meewerken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat. Aan iedereen wordt gevraagd zich te onthouden van iedere daad van grensoverschrijdend of ander ongeoorloofd gedrag en op een positieve manier bij te dragen tot het preventiebeleid.

De scholengroep voorziet de nodige preventiemaatregelen en procedures om mogelijke slachtoffers van psychosociale risico's op het werk in staat stellen hun rechten te doen gelden. Een personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan verschillende wegen bewandelen.

4. Wat is een psychosociaal risico ?

*Volgens de Welzijnswetgeving² is een **psychosociaal risico op het werk**: '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, de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden'. Onder **geweld op het werk** wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander gelijkgestelde persoon, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.*

Psychische schade kan zich o.a. uiten in angsten, depressie, burn-out, zelfdodingsgedachten, posttraumatische stress ... Op lichamelijk vlak kunnen deze risico's aanleiding geven tot o.a. lichamelijke uitputting, slaapproblemen, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen, maag- en darmproblemen. Naast gevolgen voor het individu kunnen er ook nefaste gevolgen zijn voor collega's of een gans team zoals bijvoorbeeld een verslechterde arbeidssfeer of conflicten.

Er zijn verschillende bronnen van psychosociale risico's op het werk:

- de **arbeidsorganisatie**: het algemeen beleid dat in de scholengroep of (onderwijs)instelling wordt gevoerd, het welzijnsbeleid, het aanwezigheidsbeleid, de structuur van de organisatie,

² Hoofdstuk Vbis van de **wet van 4 augustus 1996** betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt een algemeen kader vast voor de preventie van de psychosociale risico's op het werk; **Titel 3 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk** van boek I van de codex over het welzijn op het werk.



de wijze waarop de taken verdeeld worden, de werkprocedures, de communicatie tussen verschillende diensten ...

- de **arbeidsvoorwaarden**: werk- en rusttijdenregeling, type aanstelling, loon en sociale voordelen, opleidings- en carrièremogelijkheden, evenwicht werk-privé ...
- de **arbeidsomstandigheden**: gevaarlijke of onhygiënische omstandigheden, blootstelling aan lawaai, blootstelling aan trillingen, blootstelling aan gevaarlijke producten, beschikken over goed materiaal en goede hulpmiddelen, verlichting, verluchting ...
- de **arbeidsinhoud**: werkhoeveelheid (te veel of te weinig werk), complexiteit van het werk (te moeilijk of te makkelijk werk), variatie in het werk (eentonig of gevarieerd werk), belastend werk (fysiek, psychisch of emotioneel), mate van autonomie, tegenstrijdige taakeisen ...
- de **arbeidsverhoudingen** of interpersoonlijke relaties op het werk: kwaliteit van de relaties op het werk, managementstijl, wijze waarop wordt samengewerkt, sfeer, eventuele conflicten en de wijze waarop daarmee omgegaan wordt, eventuele pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld, tegenstrijdige opdrachten ...

Het psychosociale risico moet **objectief** gezien **een gevaar inhouden**: zodra een situatie als normaal kan beschouwd worden, kan de werkgever niet verantwoordelijk gehouden worden voor de schade die een personeelslid meent opgelopen te hebben.

Alleen die feiten of situaties **waarop de werkgever impact heeft**, vallen onder de noemer psychosociale risico's: zo heeft de scholengroep als werkgever bijvoorbeeld geen impact op de oorzaak van een relationeel probleem tussen twee personeelsleden als die oorzaak in de privésfeer zit. De werkgever heeft wel een impact op de eventuele gevolgen van dit relationele probleem op het werk .

5. Definities van ander ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Het geheel van geweld op het werk, pesterijen op het werk en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt ook benoemd als **ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk**, afgekort **OGGW**.

a. Geweld op het werk

Onder **geweld op het werk** wordt verstaan elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander gelijkgestelde persoon, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

b. Pesterijen op het werk

Onder **pesterijen op het werk** wordt verstaan een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de (onderwijs)instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander gelijkgestelde 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.

*Geweld en pesterijen op het werk³ kunnen inzonderheid verband houden met een **discriminatiegrond** leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.*

Individuele gedragingen of afzonderlijke feiten op zich kunnen maar hoeven niet noodzakelijk onrechtmatig te zijn om te spreken van ‘pesterijen’. Het geheel van gedragingen moet in aanmerking genomen worden waarbij de gedragingen of feiten afzonderlijk gezien als onschuldig kunnen worden beschouwd maar waarbij de opeenstapeling ervan leidt tot een aantasting van de persoonlijkheid of de waardigheid.

c. Ongewenst seksueel gedrag op het werk

*Onder **ongewenst seksueel gedrag** wordt verstaan elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een werknemer of ander gelijkgestelde persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.*

6. Risicoanalyse en evaluatie van het beleid

a. Preventieve psychosociale risicoanalyse

De scholengroep voert als werkgever een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk uit: hij identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk. De werkgever houdt hierbij inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot gezondheidsschade ten gevolge van conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werkgever besteedt bij deze risicoanalyse specifieke aandacht aan personeelsleden die bij de uitvoering van het werk in contact komen met andere externe personen (zie verder onder ‘Het begrip derden’) op de werkplaats.

De werkgever bepaalt en evalueert de psychosociale risico's rekening houdend met de gevaren verbonden aan elementen van de arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsverhoudingen.

³ Voor zover de pesterijen of het geweld op het werk verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van: 1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; 2° de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; 3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.



De werkgever betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer deze deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Indien nodig kan de preventieve risicoanalyse van de psychosociale risico's worden uitgevoerd door de werkgever in samenwerking met de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de scholengroep als werkgever aangesloten is. De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt steeds uitgevoerd met medewerking van de personeelsleden.

De werkgever treft, na advies van het bevoegde comité en voor zover hij impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen. Hierbij besteedt de werkgever bijzondere aandacht aan de personeelsleden die bij de uitvoering van het werk in contact komen met andere personen op de werkplaats.

De werkgever vraagt het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming wanneer deze bij de preventieve psychosociale risicoanalyse betrokken was.

De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden opgenomen in het globaal preventieplan en indien nodig in het jaarlijks actieplan.

b. Risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie

Naast de preventieve psychosociale risicoanalyse kan er ook een psychosociale risicoanalyse gebeuren van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Deze risicoanalyse moet uitgevoerd worden wanneer een van volgende partijen daarom vraagt:

- de werkgever;
- een lid van de hiërarchische lijn;
- ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het bevoegde comité.

De werkgever houdt ook bij deze risicoanalyse rekening met dezelfde elementen als bij de preventieve risicoanalyse.

De werkgever betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer deze deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Indien nodig kan de risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie worden uitgevoerd door de werkgever in samenwerking met de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de scholengroep als werkgever aangesloten is. De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt steeds uitgevoerd met medewerking van de personeelsleden.

De gegevens van de risicoanalyse worden door de eventueel betrokken psychosociale preventieadviseur anoniem meegedeeld aan de werkgever. De werkgever informeert de verzoeker, de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs en alle andere personen die hij nuttig acht, over de anonieme resultaten van de risicoanalyse en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen.

De werkgever neemt op basis van de uitgevoerde risicoanalyse de geschikte collectieve en individuele preventiemaatregelen, voor zover hij impact heeft op het gevaar. Alvorens de



maatregelen te treffen, vraagt de werkgever het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming wanneer deze bij de risicoanalyse betrokken was.

c. Evaluatie van het beleid

De werkgever evalueert minstens een keer per jaar de genomen preventiemaatregelen om psychosociale risico's op het werk te voorkomen.

De werkgever betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer deze deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Indien nodig kan de evaluatie van het beleid worden uitgevoerd door de werkgever in samenwerking met de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming waarbij de scholengroep als werkgever aangesloten is.

De evaluatie houdt inzonderheid rekening met volgende elementen:

- het geheel van verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie;
- het geheel van verzoeken tot formele psychosociale interventie;
- informatie van de preventieadviseur - arbeidsarts;
- conclusies uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en voorwerp waren van een informele psychosociale interventie;
- de feiten die opgenomen zijn in het 'Register van feiten door derden';
- gegevens van het jaarverslag.

De werkgever deelt de resultaten van de evaluatie van het beleid mee aan het bevoegde comité en vraagt advies aan het comité over de collectieve preventiemaatregelen die daaruit voortvloeien.

7. Actiemiddelen en procedures - Wat kan ik doen als personeelslid ?

Een personeelslid dat meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kan verschillende wegen bewandelen. Het personeelslid kan er zelf over praten of vrijblijvend advies inwinnen, het personeelslid kan kiezen voor interne procedures, het personeelslid kan zich wenden tot de ambtenaren belast met het toezicht op het welzijn op het werk of het personeelslid kan kiezen voor een procedure voor het bevoegde rechtscollege (externe procedures).

Wanneer een personeelslid denkt slachtoffer te zijn van ontoelaatbaar gedrag dat gesteld wordt door personen die extern zijn aan de scholengroep of (onderwijs)instelling (ouders, leveranciers, ...) is er een specifieke procedure van toepassing (zie de rubriek 'register van feiten van derden').

a) De interne procedure



→ Alvorens een procedure op te starten kan een personeelslid dat moeilijkheden ondervindt door psychosociale risico's op het werk ervoor kiezen om dit mee te delen aan of een gesprek aan te gaan met:

- De persoon waar moeilijkheden mee ervaren worden (bijvoorbeeld een collega of een coördinator,...)
- de directie of de algemeen directeur, een lid van basisoverlegcomité (BOC), de vakbondsafgevaardigde, HR,...

Het personeelslid kan ook, in alle discretie, een spontane raadpleging vragen bij de preventieadviseur-arbeidsarts als het over gezondheidsklachten gaat waarvan het personeelslid denkt dat ze te wijten zijn aan het uitgeoefende werk. De preventieadviseur-arbeidsarts zal de algemeen directeur hiervan op de hoogte brengen, behalve wanneer het personeelslid hiermee niet akkoord gaat.

Naast bovenvermelde mogelijkheid voorziet de Welzijnswet dat een personeelslid een gesprek kan aangaan met de interne vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Het personeelslid kan bij beide terecht met feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en alle andere situaties van psychosociale problemen op het werk.

Deze procedure bevat twee types interventie: **de informele psychosociale interventie** en de **formele psychosociale interventie**.

- **Luister- en informatiefase**

Het personeelslid kan zich naar zijn keuze richten tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten. Hij kan dit persoonlijk doen, maar ook online, per telefoon, mail of brief.

De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten zal dan, binnen een termijn van 10 kalenderdagen na het eerste contact, het personeelslid horen en hem informeren over de mogelijkheden tot interventie.

Het horen van het personeelslid en het verstrekken van deze informatie kunnen online of telefonisch gebeuren, tijdens een persoonlijk onderhoud of kunnen ook plaatsvinden tijdens het allereerste contact.

Het is de bedoeling om het probleem goed te kunnen omschrijven en het personeelslid te informeren over de mogelijkheid om op informele of formele wijze tot een werkbare oplossing te komen.

Als dit plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud, kan het personeelslid de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten vragen een document op te stellen dat het persoonlijk onderhoud bevestigt.

- **Keuze voor de informele weg: het verzoek tot informele psychosociale interventie**

Als het personeelslid ervoor kiest om gebruik te maken van de informele weg, moet hij/zij bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten een **verzoek tot informele psychosociale interventie** indienen.



Deze interventie bestaat erin op informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van het voeren van **gesprekken**, een **interventie** bij een andere persoon van de (onderwijs)instelling of een **verzoeningspoging**. Meer inhoudelijke en concrete informatie zijn te verkrijgen bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het type interventie gekozen door het personeelslid wordt opgenomen in een document "Verzoek tot informele psychosociale interventie" dat wordt ondertekend en gedateerd door de tussenkommende persoon en de verzoeker, die daarvan een kopie ontvangt.

Tijdens de informele fase:

- kunnen de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, aan de personen die deelnemen aan de interventie, de informatie meedelen die pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;
- hebben de partijen geen toegang tot de persoonlijke notities die tijdens de interventie worden opgesteld door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- hebben de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten niet als taak te rapporteren aan de algemeen directeur en hebben zij dus ook niet de taak om getuigen te horen of personen die deel uitmaken van de dienst van de verzoeker te ondervragen;
- is de verzoeker beschermd tegen represailles vanwege de algemeen directeur wanneer het geweld of pesterijen zijn die verband houden met een discriminatiegrond (zoals nationale of etnische afstamming, geslacht, handicap, leeftijd, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, seksuele geaardheid, ...) of ongewenst seksueel gedrag aankaart. Hij geniet in dat geval de bescherming tegen represailles zoals geregeld in de antidiscriminatiewetgeving.

De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten kan enkel handelen of tussenkomen bij een andere persoon van de (onderwijs)instelling na een schriftelijk akkoord van de verzoeker.

Deze informele fase is beëindigd wanneer er een positieve uitkomst is. De informele fase kan ook beëindigd zijn wanneer er geen resultaat wordt bereikt of wanneer de verzoeker aan de informele fase een einde wenst te stellen vooraleer ze volledig afgehandeld is. In die gevallen kan hij kiezen voor de formele weg door een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen.

- **Keuze voor de formele weg: het verzoek tot formele psychosociale interventie**

Het personeelslid kan beslissen om, nadat hij de nodige informatie over de procedures heeft ontvangen, onmiddellijk een beroep te doen op de formele weg, zonder gebruik te maken van de informele procedure. Zij of hij kan ook een beroep doen op de formele procedure nadat de informele procedure is mislukt.

Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt uitsluitend ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Het houdt in dat de algemeen directeur/raad van bestuur als werkgever wordt gevraagd maatregelen te treffen die een oplossing bieden voor de psychosociale problematiek die de verzoeker op het werk ondervindt.

Afhankelijk van het feit of de situatie beschreven door het personeelslid hoofdzakelijk betrekking heeft op **risico's met een collectief karakter of met een individueel karakter**, wordt het verzoek



gekwalficeerd als een verzoek met een “hoofdzakelijk collectief karakter” of een verzoek met een “hoofdzakelijk individueel karakter” door de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter wordt meteen door de algemeen directeur en/of de raad van bestuur van de scholengroep als werkgever behandeld (die kan beslissen een beroep te doen op zijn preventieadviseur psychosociale aspecten), terwijl het verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter meteen door de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt behandeld.

Wanneer de situatie, volgens het personeelslid die het verzoek indient, betrekking heeft op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk spreekt men van een **“verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”**. De behandeling van dit verzoek verloopt zoals de behandeling van een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter, maar vertoont bijkomend enkele bijzonderheden.

Meer inhoudelijke en concrete informatie over deze formele procedures en het verloop zijn te verkrijgen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.

→ **Consultatie-uren van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten.**

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen geraadpleegd worden tijdens de werkuren. De tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt in dat geval beschouwd als arbeidstijd. De verplaatsingskosten zijn ten laste van de scholengroep ongeacht het moment waarop de raadpleging plaatsvond.

→ **Vertrouwelijkheid**

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Ze mogen geen informatie meedelen aan derden die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat⁴. De algemeen directeur, het bestuur van de scholengroep, de leden van de hiërarchische lijn en de personen die gehoord worden door de preventieadviseur verbinden zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de betrokken partijen, de eventuele feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan.

→ **Tuchtsancties**

Zonder afbreuk te doen aan de regels die van toepassing zijn in geval van schorsing, ontslag en de sancties die zouden opgelegd worden in geval van een gerechtelijke actie, kan de persoon die beschuldigd wordt van geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk, of de persoon die misbruik heeft gemaakt van de interne procedure, een tuchtstraf krijgen zoals vermeld in Hoofdstuk VII. Artikel 13 en 14 van dit arbeidsreglement.

→ **Register van feiten van derden**

⁴ Zie Art. 32quinquiesdecies van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.



- **Het begrip derden⁵**

Personeelsleden kunnen bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen dan de personeelsleden van de (onderwijs)instellingen van de scholengroep zoals ouders, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personeelsleden van andere ondernemingen.

Deze personen worden hier derden genoemd. Derden zijn in feite personen die geen arbeidsovereenkomst hebben met de scholengroep of (onderwijs)instelling waarin zij om een of andere reden aanwezig zijn.

- **Een specifiek preventiebeleid**

Het contact met 'derden' kan een bijkomende stressfactor betekenen maar in een aantal gevallen kunnen zij ook de oorzaak zijn van agressie en pesterijen.

Om gepast te kunnen reageren op onrechtmatige gedragingen vanwege derden of hierop te anticiperen, is er een bijkomend instrument om deze risico's te identificeren en te evalueren en om collectieve preventiemaatregelen te treffen: het register van feiten van derden.

Als een personeelslid meent het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag vanwege een derde moet hij een verklaring kunnen laten opnemen in dit register. Deze verklaring omvat een beschrijving van de feiten en de data van die feiten. In principe wordt de identiteit van het personeelslid niet vermeld in het register, tenzij die hiermee instemt. De opname van de identiteit van het personeelslid kan nuttig zijn als het register ook wordt gebruikt als een instrument om de opvolging te verzekeren van het personeelslid zodat deze, indien gewenst, een verzoek tot psychosociale interventie kan indienen.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur.

De inschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in het register van feiten van derden staat niet gelijk met het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op

⁵ Opgelet: de volgende personen moeten op dezelfde wijze behandeld worden als de gewone werknemers van de onderneming of instelling en zijn dus geen derden:

- de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de (onderwijs)instelling wordt verricht, worden op het ogenblik dat zij deze vorm van arbeid verrichten gelijkgesteld met werknemers van de (onderwijs)instelling;
- de stagiairs die tijdens hun stage arbeid verrichten bij een onderneming, worden gelijkgesteld met de werknemers van die onderneming;
- de uitzendkrachten kunnen in de onderneming waar ze werken dezelfde rechten laten gelden als de werknemers van die onderneming. De gebruiker staat namelijk in voor de toepassing van de sociale wetgeving die geldt op de arbeidsplaats, gedurende de periode waarin de uitzendkracht bij deze gebruiker werkt;
- wanneer een onderneming zijn werknemers ter beschikking stelt van een tweede onderneming, staat deze tweede onderneming eveneens in voor de naleving van de sociale wetgeving die geldt op de arbeidsplaats.

Wanneer de bovenvermelde werknemers menen schade te lijden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, kunnen zij enkel gebruik maken van de interne procedure bij de gebruiker (in geval van de ter beschikking gestelde werknemer en de uitzendkracht) of bij de werkgever (in geval van de stagiair).

Derden kunnen privépersonen zijn, maar het kan ook gaan om werknemers van een andere onderneming die bijna permanent aanwezig zijn op de arbeidsplaats (bijvoorbeeld de werknemers van een onderhoudsfirma) of die occasioneel aanwezig zijn op de arbeidsplaats (bijvoorbeeld de werknemers van een onderneming die eenmalig schilderwerken komt uitvoeren).

In deze gevallen zal er met de werkgever van die werknemers een aannemingsovereenkomst gesloten zijn. Dit impliceert dat de algemeen directeur of raad van bestuur (de werkgever en opdrachtgever) die de opdracht geeft om werken uit te voeren, geen enkel gezag verwerft over de werknemers van de aannemer aan wie hij de uitvoering van het werk heeft toevertrouwd.



het werk. Ze heeft dus niet tot gevolg dat het personeelslid beschermd is tegen represailles.

- **Ondersteuning van de slachtoffers van geweld van derden**

Personeelsleden die het slachtoffer worden van feiten van geweld door derden op het werk, lopen het risico te lijden onder posttraumatische stress en kunnen daarvoor passende psychologische ondersteuning krijgen van een gespecialiseerde dienst.

- **Geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door derden**

Het is belangrijk dat er een oplossing gevonden wordt als personeelsleden van de scholengroep slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag.

→ **Psychologische ondersteuning**

Personeelsleden die schade ondervonden hebben door de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk krijgen een passende psychologische ondersteuning.

→ **Re-integratie**

Personeelsleden die schade beweren te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's verbonden aan de werksituatie, krijgen begeleiding bij hun re-integratie na afwezigheid door ziekte of andere redenen.

De directeur overlegt met de betrokkene om de begeleiding af te spreken. De preventieadviseur-arbeidsarts, de vertrouwenspersoon of de psychosociale preventieadviseur kunnen hierbij helpen.

b) De externe procedures

Als, ondanks het gebruik van de interne procedures, de problematische situatie nog steeds blijft voortbestaan, kan het personeelslid een klacht indienen bij de politie of bij de arbeidsauditeur of een beroep doen op de Externe Directie Toezicht op het welzijn op het werk.

Voor de coördinaten van deze inspectiediensten: zie rubriek 9 van deze bijlage.

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

- Wanneer hij vaststelt dat de algemeen directeur en/of de raad van bestuur van de scholengroep geen (geschikte) bewarende maatregelen heeft getroffen;
- Wanneer hij, nadat hij zijn advies aan de algemeen directeur en/of de raad van bestuur van de scholengroep heeft verstrekt, vaststelt dat deze geen (geschikte) maatregelen heeft getroffen en
 - ofwel bestaat er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor het personeelslid;
 - ofwel is de aangeklaagde de werkgever of maakt hij deel uit van het leidinggevend personeel. Deze verplichting voor de preventieadviseur psychosociale aspecten verhindert niet dat het personeelslid zelf een beroep doet op de inspectiediensten.



Het personeelslid kan op elk ogenblik een rechtsvordering instellen bij de arbeidsrechtbank of bij de bevoegde rechterlijke instanties.

Het personeelslid kan ook een rechtsvordering indienen bij de arbeidsrechtbank of gebruik maken van de bemiddeling zoals geregeld in het Gerechtelijk Wetboek.

Evenwel zal het personeelslid in de meeste gevallen verzocht worden eerst de interne procedures te doorlopen.

Meer informatie over de 'externe' actiemogelijkheden zijn terug te vinden op de website van de Federale Overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be

8. De bescherming tegen represailles

Er bestaan een aantal beschermingsmechanismen zodat de personen die zich slachtoffer voelen van of getuige zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk deze toestand zouden durven ter sprake brengen zonder represailles te moeten vrezen voor hun beroepsloopbaan.

Sinds de wetswijziging van 2023 wordt, op het vlak van de bescherming tegen represailles, een onderscheid gemaakt tussen enerzijds feiten van geweld en pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond en ongewenst seksueel gedrag op het werk, en anderzijds feiten van geweld en pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond.

a) Geweld en pesterijen die geen verband houden met een discriminatiegrond

*Wanneer een personeelslid melding maakt van geweld of pesterijen op het werk die **geen verband** houdt met een **discriminatiegrond** (leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.) geniet hij de bescherming tegen represailles zoals opgenomen in de Welzijnswet.*

- **Beschermde personen**

De volgende personeelsleden zijn beschermd tegen represailles vanwege de werkgever:

- *de personeelsleden die een **verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk** indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten.*



Het feit dat een personeelslid zijn verzoek tot interventie intrekt tijdens de loop van de interne procedure, betekent niet dat er een einde komt aan de bescherming tegen represailles. De verzoeker heeft het namelijk aangedurfd zijn problemen binnen de scholengroep of (onderwijs)instelling te uiten waardoor er nog steeds een risico voor represailles bestaat. De intrekking van een verzoek heeft bovendien geen retroactieve werking en leidt er dus niet toe dat het verzoek wordt geacht nooit te zijn ingediend.

- *de personeelsleden die een **klacht indienen bij de inspectie** van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, om één van de volgende redenen:*
 - *Er werd geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid voor de personeelsleden van de scholengroep of (onderwijs)instelling .*
 - *Er zijn geen wettige interne procedure voorzien in de scholengroep of (onderwijs)instelling .*
 - *Volgens het personeelslid heeft de behandeling van het verzoek tot formele interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten.*
 - *Volgens het personeelslid werd de interne procedure niet wettig toegepast.*

Om de bescherming te kunnen genieten moet het personeelslid in zijn klacht vermelden in welke van deze 4 gevallen hij zich bevindt.

Bij de eerste 2 redenen heeft het personeelslid de interne procedure niet kunnen gebruiken omdat er geen preventieadviseur psychosociale aspecten was aangeduid, omdat er geen interne procedure was voorzien of omdat deze niet wettig was. Om de bescherming te kunnen genieten moet, naast het feit dat de reden moet vermeld worden in de klacht, deze reden zich ook daadwerkelijk voordoen. Wanneer het personeelslid in zijn verzoek bijvoorbeeld heeft vermeld dat er geen preventieadviseur psychosociale aspecten was aangeduid zal dit personeelslid, in geval van ontslag of een nadelige maatregel, geen recht hebben op de beschermingsvergoeding wanneer achteraf blijkt dat er wel een preventieadviseur psychosociale aspecten was aangeduid op het ogenblik van de neerlegging van de klacht.

De 3e en 4e reden betreffen de gevallen waarin het personeelslid wel degelijk gebruik heeft gemaakt van de interne procedure, maar waarbij deze volgens het personeelslid geen einde heeft gemaakt aan de feiten of niet wettig werd toegepast. ‘Volgens het personeelslid’ betekent dat deze het recht heeft om zich te vergissen en dat hij ook de bescherming tegen represailles geniet wanneer later uit de feiten blijkt dat de procedure wel een einde heeft gemaakt aan de feiten of dat ze toch wettig werd toegepast.

Het personeelslid heeft steeds het recht om rechtstreeks een klacht in te dienen bij de inspectie, maar enkel de personeelsleden die zich in één van de vier gevallen bevinden, zullen de bescherming tegen represailles genieten.

- *de personeelsleden die een **klacht indienen bij de politiediensten, bij het Openbaar Ministerie of bij de onderzoeksrechter**, om één van de volgende redenen:*



- *Er werd geen preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid voor de personeelsleden van de scholengroep of (onderwijs)instelling .*
- *Er zijn geen wettige interne procedure voorzien in de scholengroep of (onderwijs)instelling .*
- *Volgens het personeelslid heeft de behandeling van het verzoek tot formele interventie er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten.*
- *Volgens het personeelslid werd de interne procedure niet wettig toegepast.*
- *De interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan het personeelslid het voorwerp is geweest.*

Om de bescherming te kunnen genieten moet het personeelslid in zijn klacht vermelden in welke van deze 5 gevallen hij zich bevindt.

Voor de eerste vier redenen verwijzen we naar de uitleg die hierboven werd gegeven bij een klacht bij de inspectie.

Een personeelslid kan steeds rechtstreeks een klacht indienen bij de politie, het Openbaar Ministerie of de onderzoeksrechter wanneer hij zich niet in een van deze gevallen bevindt, maar dan zal hij geen bescherming tegen represailles genieten.

De vijfde reden betreft die waarbij het personeelslid het slachtoffer is van ernstige feiten (bijvoorbeeld ernstige gewelddadigheden, verkrachting, vrijwillige slagen en verwondingen, onmenselijke behandeling, ...). In dat geval is het evident dat het antwoord dat de interne procedure kan bieden niet geschikt is: het is aangeraden zich rechtstreeks te wenden tot de gerechtelijke instanties.

Wanneer het personeelslid bijvoorbeeld ontslagen wordt na het indienen van een dergelijke klacht en de beschermingsvergoeding eist voor de rechtbank, komt het aan de rechter toe om te oordelen of de feiten inderdaad dermate ernstig waren dat de interne procedure ongeschikt was en dus of het personeelslid recht heeft op een beschermingsvergoeding.

- *de personeelsleden die een **rechtsvordering** instellen (of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld) met het oog op het laten gelden van hun rechten in het kader van de bescherming tegen geweld of pesterijen op het werk;*
- *de werknemers die optreden als **directe, formele getuige** in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk en zij die optreden als getuige in rechte.*
De directe, formele getuige is de getuige die in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

- **Aard van de bescherming**



De werkgever mag, bij wijze van represailles voor de actie ondernomen door het beschermde personeelslid of voor de feiten die hij bij deze actie heeft aangekaart, **geen einde stellen aan de arbeidsverhouding van dit personeelslid.**

Hij mag **evenmin** ten aanzien van het beschermde personeelslid **nadelige maatregelen** treffen na de beëindiging van de arbeidsverhouding. Dit betekent dat hij bijvoorbeeld niet mag weigeren om aan toekomstige werkgevers van een vroeger personeelslid een aanbevelingsbrief te bezorgen met als enige reden het feit dat hij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk heeft ingediend.

De werkgever mag ook geen nadelige maatregelen treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhouding. Hij mag bij wijze van represaille voor het indienen van een verzoek tot interventie bijvoorbeeld niet weigeren dat het personeelslid een bepaalde opleiding volgt.

De werkgever is er echter wel toe gehouden om preventiemaatregelen te treffen die het psychosociaal gevaar uitschakelen, de schade voorkomen of beperken. In dit kader moet hij de mogelijkheid hebben om de arbeidsvoorwaarden van het personeelslid die een verzoek heeft ingediend te wijzigen.

Hij zal dit echter slechts kunnen doen op voorwaarde dat deze maatregelen proportioneel en redelijk zijn, wat betekent dat er geen andere mogelijke oplossingen zijn die minder nadelig zijn voor het personeelslid.

Wanneer de beëindiging van de arbeidsverhouding of het treffen van een andere nadelige maatregel gebeurt binnen de 12 maanden die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek, van de externe klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring, zal de werkgever moeten aantonen dat:

- deze maatregelen geen verband houden met de actie van het personeelslid, noch met de daarbij aangekaarte feiten;
- of dat de preventiemaatregel die hij getroffen heeft proportioneel en redelijk is en tot doel had het psychosociaal gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken.

Wanneer het personeelslid een rechtsvordering heeft ingesteld, geldt hetzelfde principe wanneer de beëindiging of de maatregel heeft plaatsgevonden nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de gerechtelijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden (dit wil zeggen het moment waarop de uitspraak niet meer vatbaar is voor beroep of verzet, of het moment waarop er een definitieve uitspraak werd gedaan over deze gewone middelen om beroep in te stellen).

- **Begin van de bescherming**

- **Verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk**

De bescherming tegen represailles begint te lopen vanaf het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen. Dit is bijvoorbeeld



het geval wanneer het personeelslid mondeling tijdens een vergadering heeft aangekondigd dat hij een verzoek heeft ingediend.

- ***Klacht bij de inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, de politiediensten, het Openbaar Ministerie of de onderzoeksrechter***

De bescherming tegen represailles begint te lopen vanaf het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van de klacht.

- **Informatie aan de werkgever**

De werkgever wordt op de hoogte gebracht van het feit dat de werknemer een bescherming tegen represailles geniet:

- *door de preventieadviseur psychosociale aspecten, na de aanvaarding van het verzoek of de neerlegging van de getuigenverklaring (indien de getuige zijn toestemming heeft gegeven);*
- *door de inspectie, de politiediensten, het Openbaar Ministerie of de onderzoeksrechter na de inontvangstneming van de klacht (die aan de vormvereisten voldoet).*

- **Verzoek tot re-integratie**

Als de werkgever het beschermde personeelslid ontslaat of eenzijdig zijn arbeidsvoorwaarden wijzigt, kan het personeelslid of de werknemersorganisatie waarbij hij is aangesloten zijn re-integratie in de scholengroep of (onderwijs)instelling vragen onder de voorwaarden die bestonden voor de beëindiging of de wijziging.

Dit verzoek tot re-integratie is niet verplicht.

Het verzoek tot re-integratie wordt ingediend door middel van een aangetekende brief, binnen een termijn van 30 dagen die volgt op de maatregel die de werkgever heeft getroffen. De werkgever moet vervolgens een beslissing nemen over de re-integratie binnen een termijn van 30 dagen.

Wanneer de werkgever het personeelslid re-integreert in de scholengroep, de (onderwijs)instelling of in zijn oude functie herstelt, moet hij het loon betalen dat verloren werd omwille van het ontslag of de wijziging van de arbeidsvoorwaarden en de werkgevers- en werknemersbijdragen storten die verbonden zijn met dit loon.

- **Beschermingsvergoeding**

Wanneer de werkgever de re-integratie weigert, kan het personeelslid voor de arbeidsrechtbank een schadevergoeding vorderen die naar keuze van het personeelslid gelijk is aan ofwel een forfaitair bedrag overeenstemmend met het brutoloon voor zes maanden, ofwel de werkelijk door het personeelslid geleden schade waarvan hij de omvang moet bewijzen.



Dezelfde vergoeding kan onmiddellijk aan de rechtbank gevraagd worden, indien het personeelslid er voor opteert de re-integratie niet te vragen of indien de werkgever ten aanzien van het beschermde personeelslid een andere nadelige maatregel heeft getroffen dan het ontslag of de eenzijdige wijziging van zijn arbeidsvoorwaarden.

Ze is verschuldigd wanneer de werkgever er niet in slaagt te bewijzen dat de maatregel geen verband houdt met de actie of met de inhoud ervan, of dat de maatregel een proportioneel en redelijk karakter heeft.

- **Duur van de bescherming**

Het personeelslid kan steeds een vordering instellen om de beschermingsvergoeding te eisen wanneer hij meent het voorwerp te zijn geweest van represailles vanwege zijn werkgever.

Wanneer de werkgever echter maatregelen heeft getroffen binnen een termijn van 12 maanden nadat hij kennis had genomen of redelijkerwijs kennis had genomen van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen, het afleggen van de getuigenverklaring of de indiening van de externe klacht (bij de inspectie, de politie, het Openbaar Ministerie of de onderzoeksrechter), wordt de bewijslast omgekeerd. Dit betekent dat de werkgever voor de rechtbank zal moeten bewijzen dat het niet om represailles ging.

Buiten deze termijn kan het personeelslid ook een rechtsvordering instellen wanneer hij meent het voorwerp te zijn geweest van represailles (hij werd bijvoorbeeld ontslagen omdat hij bij de politie een klacht wegens pesterijen heeft ingediend), maar hij zal zelf deze represailles moeten bewijzen om de beschermingsvergoeding te kunnen krijgen.

- **Geen bescherming bij misbruik van de procedures**

De bescherming tegen represailles wordt uitdrukkelijk uitgesloten in geval van misbruik van de procedures.

Het personeelslid maakt onder meer misbruik van de procedure wanneer hij deze gebruikt met als enig doel een ontslag te voorkomen, de beschermingsvergoeding te verkrijgen of anderen te schaden.

De rechter zal geval per geval moeten analyseren of er sprake is van misbruik. Hij houdt daarbij rekening met de door het personeelslid ondernomen stappen, zijn houding tijdens deze stappen, de inhoud van zijn formele verzoek of van zijn klacht, de chronologie van de feiten, ... In geval van misbruik heeft het personeelslid geen recht op de beschermingsvergoeding en kan hij bovendien een schadevergoeding verschuldigd zijn of om dringende reden worden ontslagen.

b) Geweld en pesterijen die verband houden met een discriminatiegrond en ongewenst seksueel gedrag

Wanneer het personeelslid feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een **discriminatiegrond** (zoals leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst,



nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksekenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap.), of ongewenst seksueel gedrag op het werk aankaart, geniet hij de bescherming tegen nadelige maatregelen zoals opgenomen in de Antidiscriminatiewetgeving, zoals vastgelegd in 3 federale wetten.

De aard, het begin en de duur van de bescherming alsook het bedrag van de beschermingsvergoeding zijn identiek aan die welke hierboven worden beschreven voor de onder de Welzijnswet vallende gedragingen die geen verband houden met een discriminatiegrond.

Ook de gevolgen van misbruik van de procedures zijn identiek.

De volgende personen genieten de bescherming:

1) Het personeelslid die de vermeende discriminatie ondervindt en die:

- een klacht (zonder formele vereisten) indient of een melding doet in de scholengroep of (onderwijs)instelling;*
- een klacht indient bij de inspectie (zelfs zonder eerst de interne procedure te hebben toegepast);*
- een klacht indient bij de politie, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter (zelfs zonder eerste de interne procedure te hebben toegepast);*
- een klacht indient of een melding doet bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM), het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme (Unia) of een belangenvereniging;*
- een klacht indient of een melding doet bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;*
- ten voordele van wie een rechtsvordering werd ingesteld door het IGVM, Unia of een belangenvereniging, zelfs in eigen naam.*

2) Het personeelslid dat tussenkomt ten voordele van het personeelslid dat de vermeende discriminatie ondervindt en die:

- een melding doet in de scholengroep of (onderwijs)instelling bij bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de hiërarchische lijn (in de ruime zin), de preventieadviseur-arbeidsarts, een andere preventieadviseur, een syndicaal afgevaardigde of een sociaal assistent;*
- een melding of een aangifte doet bij de inspectie, de politie, het openbaar ministerie, de onderzoeksrechter, het IGVM, Unia, een belangenvereniging of een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;*
- tussenkomt als getuige (indirect, direct, informeel en formeel);*



- *raad geeft, hulp biedt of bijstand verleent aan het personeelslid die de vermeende discriminatie ondervindt (bijvoorbeeld de werknemer die hem bijstaat tijdens een onderhoud bij de preventieadviseur psychosociale aspecten te wenden).*



9.Contactgegevens

De vertrouwensperso(n)en voor • opvang, hulp of advies; • bemiddeling; • verzoek tot informele psychosociale interventie.	Naam en contactgegevens zie Bijlage AR-SGR18-Overzichtslijst 2
De preventieadviseurs psychosociaal aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, [... naam van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk]: • advies, melding bemiddeling • verzoek tot (in)formele interventie	Naam en contactgegevens zie Bijlage AR-SGR18-Overzichtslijst 2
De preventieadviseur van de scholengroep die verbonden is aan de Gemeenschappelijke preventiedienst van het GO! • informatie	De Keersmaecker David 0499/ 85 89 74
De Inspectie voor toezicht op het Welzijn op het werk	https://werk.belgie.be/nl/over-de-fod/structuur-van-de-fod/arbeidsinspectie-ad-toezicht-op-het-welzijn-op-het-werk/externe
Arbeidsauditeur en correctionele rechtbank	Adressen op te vragen bij de preventieadviseur psychosociaal welzijn.

Meer informatie is terug te vinden op de websites van de Gemeenschappelijke preventiedienst van het GO! en de federale overheidsdiensten voor Werk, Arbeid en Sociaal Overleg:

[Welzijn en gezondheid](#) en <http://www.werk.belgie.be>.

