**Naam werkgever**

**Straat en nummer**

**Postnummer en gemeente**

**Rsz nummer en Ond nummer**

**BIJLAGE BIJ HET ARBEIDSREGLEMENT**

**Preventie van psychosociale risico’s op ht werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**

**Op basis van de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico’s op het werk betreft , waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en het Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk, dienen onderstaande bepalingen van het bestaande arbeidsreglement opgeheven en desgevallend vervangen te worden**

***1. Algemene bepalingen***

De werkgever 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 en om de schade ten gevolge van deze risico’s te voorkomen of om deze schade te beperken.

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

***2. Definities***

Verwijzend naar de desbetreffende wetgeving, verstaan we onder:

*
* *Geweld op het werk* : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;
* *Pesterijen op het werk* : een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is 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, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie;
* *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.

***3. Preventiemaatregelen***

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

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

Indien de werkgever impact heeft op het gevaar zal hij materiële en organisatorische maatregelen nemen.

***4. Personen en instanties tot wie men zich kan wenden in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.***

Naast de mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het comité of een vakbondsafgevaardigde, kan de werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, een beroep doen op de interne procedure.

**Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie**

Uiterlijk tien kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer en informeert hij hem over de mogelijkheden tot interventie. De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken.

**Verzoek tot informele psychosociale interventie**

De informele psychosociale interventie bestaat in informeel zoeken naar een oplossing door de verzoeker en de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, onder andere door middel van:

1. gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten;
2. een interventie bij een andere persoon van de onderneming, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn;
3. een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

**Verzoek tot formele psychosociale interventie**

De formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten.

**Indiening van het verzoek**

Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de informele psychosociale interventie of indien deze niet tot een oplossing heeft geleid, kan de werknemer bij de preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

De werknemer heeft een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten alvorens zijn verzoek in te dienen. Dit onderhoud vindt plaats binnen een termijn van tien kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen. De werknemer en de preventieadviseur psychosociale aspecten zorgen er voor dat deze termijn wordt gerespecteerd.

Na het verplichte persoonlijk onderhoud, neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult, het verzoek dat persoonlijk werd overhandigd in ontvangst, ondertekent hij een kopie van dit verzoek en overhandigt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs. Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

Het verzoek tot formele psychosociale interventie bevat de volgende gegevens:

1° de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen

of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;

3° de identiteit van de aangeklaagde;

4° het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

 De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

**Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter**

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend, van de risicosituatie die beschreven werd door de verzoeker zonder de identiteit van de verzoeker mee te delen en de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet nemen.

De preventieadviseur brengt eveneens de verzoeker zo snel mogelijk op de hoogte van het feit dat zijn verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter en de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet nemen.

De werkgever neemt een beslissing overeenkomstig artikel 20 en 21 KB 10 april 2014 betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft. De werkgever kan beslissen een specifieke risicoanalyse uit te voeren.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Indien nodig, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, onmiddellijk en in elk geval voor het verstrijken van de termijn van drie maanden, schriftelijk aan de werkgever voorstellen voor preventiemaatregelen mee, die een bewarend karakter kunnen hebben, om te voorkomen dat de gezondheid van de verzoeker ernstig wordt aangetast.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die werden voorgesteld door de preventieadviseur psychosociale aspecten of die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

Wanneer de werkgever nalaat om zijn beslissing mee te delen aan de hierboven vermelde actoren en hij geen specifieke risicoanalyse heeft uitgevoerd, behandelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, met akkoord van de medewerker, het verzoek alsof het een verzoek met hoofdzakelijk individueel karakter betreft. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt er de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte en deelt deze laatste de identiteit van de verzoeker mee. De termijn waarbinnen de preventieadviseur zijn advies verstrekt, begint te lopen vanaf de datum van het document waarin de verzoeker zijn akkoord meedeelt.

**Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter**

De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend en dat dit verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. Hij deelt hem de identiteit van de verzoeker mee.

De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de specifieke arbeidssituatie rekening houdend met de informatie overgemaakt door de personen die hij nuttig acht te horen. Deze informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen.

In het kader van het onderzoek zal de preventieadviseur psychosociale aspecten onder andere aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden ten laste gelegd en de personen, getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt horen en het verzoek op volledig onpartijdige wijze onderzoeken. Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor.

De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt een advies op overeenkomstig artikel 26, 27, 28, 29 K.B. 10 april 2014.

Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit voorafgaand en schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk een maand na het advies van de preventieadviseur heeft ontvangen. Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever aan deze laatste een afschrift van het advies van de preventieadviseur mee en hoort hij deze werknemer die zich tijdens dit onderhoud kan laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Uiterlijk twee maanden na het advies van de preventieadviseur te hebben ontvangen, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft:

1° aan de preventieadviseur psychosociale aspecten;

2° aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;

3° aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zijn advies mee aan de werkgever, zelfs indien de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming of de instelling tijdens het verloop van de interventie.

**Feiten door derden**

Werknemers die in contact komen met het publiek kunnen, indien zij menen dat zij het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een verklaring afleggen bij de werkgever. De werkgever is ertoe gehouden systematisch de verklaring van de werknemer te noteren in een register over feiten van geweld op het werk. De werkgever waakt erover dat de verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

**Dossier**

De preventieadviseur psychosociale aspecten opent en houdt een individueel dossier bij dat in functie van de toegepaste procedure een aantal elementen bevat. De persoonlijke notities die de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft opgesteld bij de door hem ondernomen stappen mogen niet voorkomen in het dossier.

**Contactgegevens**

De vertrouwenspersoon in het kader van de bestrijding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is       (facultatief).

De preventieadviseur psychosociale risico’s op het werk kan worden gecontacteerd via de externe dienst voor preventie en bescherming:

Opgemaakt te ……………….op…

Handtekening van de werkgever,