

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE HAVEN VAN GENT

Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 maart 2015 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 1993 houdende arbeidsregeling voor de losse havenarbeiders

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de haven van Gent en op de havenarbeiders, andere dan in vast dienstverband (losse havenarbeiders genaamd), die ze tewerkstellen.

Artikel 2 - Roken

In de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 december 1993 houdende arbeidsregeling voor de losse havenarbeiders, "Codex" genaamd, (geregistreerd onder het nummer 35284) wordt artikel 10.3 integraal vervangen door de volgende tekst:

"10.3 Roken

Elke werknemer heeft het recht te beschikken over werkruimten en sociale voorzieningen, vrij van tabaksrook.

Dit recht wordt gewaarborgd door de werkgever, die het roken dient te verbieden in de werkruimten en de sociale voorzieningen. Het rookverbod is volledig, zelfs voor de werknemers die over een individuele werkruimte beschikken.

Deze bepalingen zijn vervat in de wet van 22 december 2009."

Artikel 3 - Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

In de Codex wordt artikel 99.99 - geweld, pesterijen & ongewenst seksueel gedrag op het werk geschrapt en vervangen door de artikelen 9.5 tot en met 9.14 zoals onderstaand beschreven:

"99.5 - Bescherming tegen psychosociale risico's op het werk, met inbegrip van stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Basisbeginsel:

Werkgevers en werknemers (met inbegrip van personen die een beroepsopleiding volgen, leerlingen en studenten-stagiairs) moeten zich onthouden van iedere daad die psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting geldt ook voor derden die in contact komen met de werknemers bij uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten, leveranciers, ...).

Begrippen:

Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan : 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.

Onder geweld op het werk wordt verstaan : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan : een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming, 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 bijlage

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.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan : elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

99.6 - Verzoek tot Psychosociale Interventie : Principes

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie de werkgever of zijn hiërarchische meerderen aanspreken. Deze is rechtstreeks bevoegd een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

De werknemer kan zich in de zoektocht naar een oplossing ook wenden tot een lid van het Centraal Veiligheidscomité aan de haven van Gent of tot een vakbondsafgevaardigde.

Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de werknemer geen beroep te doen op de gewone sociale verhoudingen binnen de onderneming, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure.

De problemen zijn strikt bedrijfsgerelateerd en/of het loutere gevolg van contacten tussen werknemers, waaronder havenarbeiders, van dezelfde werkgever:

In dat geval wendt de havenarbeider zich tot de vertrouwenspersoon binnen de onderneming of tot de preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid door de betrokken onderneming.

Daarbij geldt de in die onderneming conform de geldende wettelijke bepalingen vastgelegde procedure.

In alle andere gevallen:

De havenarbeider contacteert de terzake aangeduide preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie & bescherming waarbij de werkgeversorganisatie zoals aangeduid in het K.B. van 29 januari 1986 houdende erkenning van een werkgeversorganisatie ter uitvoering van artikel 3-bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aan-gesloten is:

Peter Vanslembrouck

Adres : Opvoedingstraat 143 te 9000 Gent

Tel. : 09/244 69 48 (van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)

E-mail: peter.vanslembrouck@mediwet.be

Caroline Lanckriet

Adres : A. Brouwerstraat 24 te 2000 Antwerpen

Tel. : 03/205 69 82 (van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)

E-mail: caroline.lanckriet@mediwet.be

Daarbij geldt de procedure zoals in de volgende codexartikelen wordt beschreven.

99.7 - Verzoek tot Psychosociale Interventie : Eerste contact

De werknemer die zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten wendt, dient binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact gehoord te worden. Tijdens dit onderhoud ontvangt hij de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken:

- een INFORMELE psychosociale interventie
- een FORMELE psychosociale interventie

99.8 - Verzoek tot Informele Psychosociale Interventie

De werknemer kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de Preventieadviseur psychosociale aspecten.

Deze interventie kan bestaan uit :

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn
- het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

99.9 - Verzoek tot Formele Psychosociale Interventie

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer de werknemer ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de Preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

Fase van indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en van aanvaarding of weigering

Zodra de werknemer zijn wil geuit heeft aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien dagen een individueel gesprek te krijgen met de Preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

- Indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie

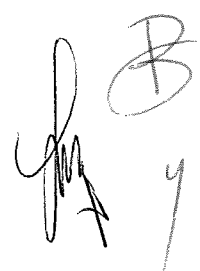
Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de Preventieadviseur psychosociale aspecten kan de werknemer het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

Vormelijk dient de brief waarmee de werknemer verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de werknemer in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt hij de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, neemt de werknemer verder ook volgende gegevens op in zijn verzoek :

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten,
- ogenblik en plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan,
- identiteit van de aangeklaagde,
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De werknemer bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten. Hebben de vermeende feiten die voor de werknemer aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan de werknemer er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen.



Ontvang de Preventieadviseur psychosociale aspecten de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij de werknemer een ondertekend kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

- *Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie*

Binnen een termijn van 10 dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de Preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek van de werknemer.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de werknemer ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot psychosociale interventie, mag de werknemer zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie.

Zodra de Preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere werknemers. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

A. *Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk INDIVIDUEEL karakter*

A.1. *Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter*

A.1.1. *Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*

Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet de werknemer een bijzondere rechtsbescherming.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de werkgever over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voor aan de werkgever.

A.1.2. *Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.*

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek.

Hij onderzoekt de arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

- A.2. *Advies inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (dus met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).*

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten zijn advies mee aan de werkgever conform de bepalingen van art. 26 t.e.m. 29 van het KB van 10 april 2014. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan de vertrouwenspersoon en/of andere instanties.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en eventuele anderen alsook van de voorstellen van de preventiemaatregelen en de verantwoording ervan.

- A.3. *Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (dus met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).*

- A.3.1. *De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot bewarende maatregelen*

De werkgever die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de Preventieadviseur psychosociale aspecten deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten.

- A.3.2. *De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot maatregelen zonder bewarend karakter*

Wanneer de werkgever naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een werknemer, dient hij deze werknemer hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen. Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, ontvangt de betrokken werknemer een afschrift van het advies dat de werkgever van de Preventieadviseur psychosociale aspecten mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever. De werknemer kan zich in dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de Preventieadviseur psychosociale aspecten een schriftelijke gemotiveerde beslissing van de werkgever over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

- A.3.3. *De werkgever treft geen maatregelen*

Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek van de Preventieadviseur psychosociale aspecten om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de preventieadviseur de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in. Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever na ontvangst van het advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten geen maatregelen heeft getroffen en de Preventieadviseur psychosociale aspecten vaststelt dat de werknemer ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

- B. *Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk COLLECTIEF karakter*

- B.1. *Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter*

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de werkgever schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld.

Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

B.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

In het geval beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer zich opdringen, stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten maatregelen voor aan de werkgever binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever.

B.3. Maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

B.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge een advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen

De werkgever geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het KB van 10 april 2014.

B.3.2. De werkgever treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het KB van 10 april 2014.

De werkgever licht het Centraal Veiligheidscomité in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventueel ingestelde risicoanalyse.

Het Centraal Veiligheidscomité adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgverlening van de werkgever aan het verzoek.

Binnen de drie maanden, of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld, deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten en het Centraal Veiligheidscomité. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

B.3.3. De werkgever treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij de beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de Preventieadviseur psychosociale aspecten hierbij niet betrokken heeft, zal de Preventieadviseur psychosociale aspecten een onderzoek opstarten volgens de bepalingen van artikel 25 tot 32 van het KB van 10 april 2014 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

99.10 - Werknemer van buitenaf

Een werknemer van een onderneming of organisatie van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming waar hij werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie hij de werkzaamheden uitvoert.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming de werknemer van buitenaf werkzaamheden uitvoert, de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

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.

99.11 - Externe procedures

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

99.12 - Discrete omgang met klacht

Wanneer de werkgever en/of de Preventieadviseur psychosociale aspecten in kennis worden gesteld van psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheid waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden informatie kenbaar te maken.

99.13 - Psychologische ondersteuning

De werkgever waakt er over dat de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De betrokken werknemer kan bij volgende gespecialiseerde dienst een passende psychologische ondersteuning krijgen:

*Mediwet, Dienst voor Psychosociale Aspecten:
Opvoedingstraat 143 te 9000 Gent
(van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)*

99.14 - Sanctionering

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, en diegene die wederrechtelijk gebruik heeft gemaakt van de psychosociale interventie kan gestraft worden – na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat de betrokkenen is gehoord.

Naar gelang de ernst van de zaak kunnen door de Administratieve Commissie volgens de bestaande procedure alle bestaande sancties worden opgelegd:

- *een schriftelijke vermaning*
- *een geldboete*
- *een (tijdelijke) terugzetting in rang*
- *een schorsing van de erkenning*
- *de intrekking van de erkenning.*

Artikel 4 - Wijziging teksten codex

De teksten van de "Codex" die ingevolge bovenstaande bepalingen worden gewijzigd, zijn als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd en maken er integraal deel van uit.

Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'B' and several other illegible marks.

Artikel 5

Alle betwistingen omtrent deze C.A.O. vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité van de haven van Gent.

Dit akkoord treedt in werking op 1 maart 2015 en wordt afgesloten voor onbepaalde tijd.
Elk der contracterende partijen kan het opzeggen mits een opzeggingstermijn van zes maanden die bij een ter post aangetekende brief wordt betekend aan de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de haven van Gent.

Gent, 6 maart 2015

10.3

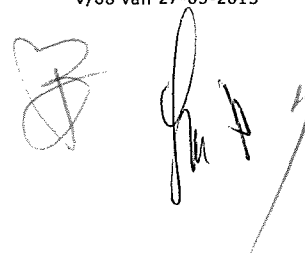
ROKEN

Elke werknemer heeft het recht te beschikken over werkruimten en sociale voorzieningen, vrij van tabaksrook.

Dit recht wordt gewaarborgd door de werkgever, die het roken dient te verbieden in de werkruimten en de sociale voorzieningen. Het rookverbod is volledig, zelfs voor de werknemers die over een individuele werkruimte beschikken.

Deze bepalingen zijn vervat in de wet van 22 december 2009.

V/68 van 27-05-2013

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is a stylized, cursive 'B'. The signature on the right is more complex, possibly containing the letters 'G' and 'A'. To the right of the second signature is a large, hand-drawn checkmark.

**BESCHERMING TEGEN PSYCHOSOCIALE RISICO'S OP HET WERK,
MET INBEGRIJF VAN STRESS, GEWELD, PESTERIJEN EN ONGEWENST
SEKSUEEL GEDRAG OP HET WERK**

Basisbeginsel:

Werkgevers en werknemers (met inbegrip van personen die een beroepsopleiding volgen, leerlingen en studenten-stagiars) moeten zich onthouden van iedere daad die psychosociaal risico inhoudt, met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze verplichting geldt ook voor derden die in contact komen met de werknemers bij uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten, leveranciers, ...).

Begrippen:

Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan : 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.

Onder geweld op het werk wordt verstaan : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

Onder pesterijen op het werk wordt verstaan : een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming, 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 bijlage 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.

Onder ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt verstaan : elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt weet of zou moeten weten, dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk.

VERZOEK TOT PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE : PRINCIPES

De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan in eerste instantie de werkgever of zijn hiërarchische meerderen aanspreken. Deze is rechtstreeks bevoegd een oplossing te bieden voor het gestelde probleem.

De werknemer kan zich in de zoektocht naar een oplossing ook wenden tot een lid van het Centraal Veiligheidscomité aan de haven van Gent of tot een vakbondsafgevaardigde.

Heeft deze tussenkomst niet tot het gewenste resultaat geleid of wenst de werknemer geen beroep te doen op de gewone sociale verhoudingen binnen de onderneming, dan kan hij gebruik maken van een specifieke interne procedure.

De problemen zijn strikt bedrijfsgerelateerd en/of het loutere gevolg van contacten tussen werknemers, waaronder havenarbeiders, van dezelfde werkgever:

In dat geval wendt de havenarbeider zich tot de vertrouwenspersoon binnen de onderneming of tot de preventieadviseur psychosociale aspecten aangeduid door de betrokken onderneming.

Daarbij geldt de in die onderneming conform de geldende wettelijke bepalingen vastgelegde procedure.

In alle andere gevallen:

De havenarbeider contacteert de terzake aangeduide preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie & bescherming waarbij de werkgeversorganisatie zoals aangeduid in het K.B. van 29 januari 1986 houdende erkenning van een werkgeversorganisatie ter uitvoering van artikel 3-bis van de wet van 8 juni 1972 betreffende de havenarbeid aangesloten is:

Peter Vanslembrouck

Adres : Opvoedingstraat 143 te 9000 Gent

Tel. : 09/244 69 48 (van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)

E-mail: peter.vanslembrouck@mediwet.be

Caroline Lanckriet

Adres : A. Brouwerstraat 24 te 2000 Antwerpen

Tel. : 03/205 69 82 (van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)

E-mail: caroline.lanckriet@mediwet.be

Daarbij geldt de procedure zoals in de volgende codexartikelen wordt beschreven.

VERZOEK TOT PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE : EERSTE CONTACT

De werknemer die zich tot de preventieadviseur psychosociale aspecten wendt, dient binnen de 10 kalenderdagen na het eerste contact gehoord te worden. Tijdens dit onderhoud ontvangt hij de eerste informatie over de verschillende interventiemogelijkheden.

De werknemer kiest het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken:

- een INFORMELE psychosociale interventie
- een FORMELE psychosociale interventie

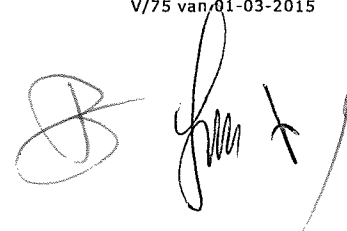
The image shows three handwritten signatures or initials in black ink. The first is a stylized, circular signature. The second is a more linear signature. The third consists of a few sharp, angular strokes, possibly representing initials.

VERZOEK TOT INFORMELE PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE

De werknemer kan streven naar een informele oplossing door een interventie te vragen van de Preventieadviseur psychosociale aspecten.

Deze interventie kan bestaan uit :

- gesprekken die het onthaal, het actief luisteren en/of een advies omvatten
- een interventie bij een andere persoon in de onderneming, in eerste instantie bij een lid van de hiërarchische lijn
- het opstarten van een verzoeningsprocedure indien de betrokken personen hiermee instemmen.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

VERZOEK TOT FORMELE PSYCHOSOCIALE INTERVENTIE

Wanneer de informele psychosociale interventie niet tot een oplossing heeft geleid of wanneer de werknemer ervoor kiest geen gebruik te maken van de informele interventie, kan hij bij de Preventieadviseur psychosociale aspecten een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

Fase van indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie en van aanvaarding of weigering

Zodra de werknemer zijn wil geuit heeft aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen, dient hij binnen de tien dagen een individueel gesprek te krijgen met de Preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer ontvangt na afloop een kopie van de bevestiging dat het gesprek heeft plaatsgevonden.

- Indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie

Ten vroegste tijdens het persoonlijk onderhoud met de Preventieadviseur psychosociale aspecten kan de werknemer het verzoek tot formele psychosociale interventie indienen.

Vormelijk dient de brief waarmee de werknemer verzoekt tot formele interventie de datum en zijn handtekening te bevatten. Inhoudelijk neemt de werknemer in de brief een beschrijving op van de problematische arbeidssituatie en verzoekt hij de werkgever passende maatregelen te treffen.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, neemt de werknemer verder ook volgende gegevens op in zijn verzoek :

- een nauwkeurige beschrijving van de feiten,
- ogenblik en plaats waarop elk van de feiten zich hebben voorgedaan,
- identiteit van de aangeklaagde,
- het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

De werknemer bezorgt de brief per aangetekende zending of door persoonlijke overhandiging aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten. Hebben de vermeende feiten die voor de werknemer aanleiding zijn geweest om een verzoek in te dienen tot formele psychosociale interventie geen betrekking op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan kan de werknemer er ook voor kiezen de brief per gewone post te versturen.

Ontvang de Preventieadviseur psychosociale aspecten de brief door overhandiging of per gewone post, dan bezorgt hij de werknemer een ondertekend kopie van het verzoek tot formele interventie als ontvangstbewijs.

- *Aanvaarding of weigering van het verzoek tot formele psychosociale interventie*

Binnen een termijn van 10 dagen na ontvangst van het verzoek tot formele psychosociale interventie aanvaardt of weigert de Preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek van de werknemer.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten weigert het verzoek wanneer de situatie zoals de werknemer ze in het verzoek omschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

Binnen dezelfde termijn stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer in kennis van zijn beslissing het verzoek te aanvaarden of te weigeren.

Indien er na de tiende dag geen kennisgeving is van aanvaarding of weigering van het verzoek tot psychosociale interventie, mag de werknemer zijn verzoek als aanvaard beschouwen.

Fase van onderzoek, advies en maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie.

Zodra de Preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek tot formele interventie aanvaard heeft, beoordeelt hij of het verzoek betrekking heeft op individuele risico's, dan wel dat de risico's impact hebben op meerdere werknemers. De procedure verschilt naargelang het individueel dan wel het hoofdzakelijk collectief karakter van het verzoek.

A. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk INDIVIDUEEL karakter

A.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter

- A.1.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met betrekking tot feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

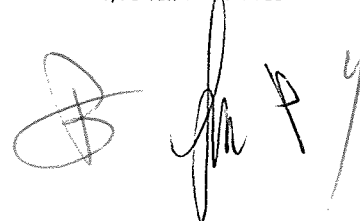
Vanaf het ogenblik dat het verzoek tot formele interventie wegens vermeende feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanvaard is, geniet de werknemer een bijzondere rechtsbescherming.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten informeert de werkgever over de identiteit van de verzoeker en over het feit dat hij bescherming geniet.

Daarnaast deelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten ook zo snel mogelijk de ten laste gelegde feiten mee aan de aangeklaagde.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt het verzoek. Indien dit gepaard gaat met getuigenverklaringen brengt hij de werkgever op de hoogte van de identiteit van deze personen en de bijzondere rechtsbescherming die zij genieten.

Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten bewarende maatregelen voor aan de werkgever.



- A.1.2. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter met uitzondering van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van de identiteit van de verzoeker en van het individueel karakter van het verzoek.

Hij onderzoekt de arbeidssituatie, zo nodig aan de hand van informatie van andere personen.

- A.2. Advies inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (dus met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).*

Binnen de drie maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, onder bepaalde voorwaarden binnen de zes maanden, deelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten zijn advies mee aan de werkgever conform de bepalingen van art. 26 t.e.m. 29 van het KB van 10 april 2014. Desgevallend brengt hij het advies ook over aan de vertrouwenspersoon en/of andere instanties.

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker schriftelijk op de hoogte van deze kennisgeving aan de werkgever en eventuele anderen alsook van de voorstellen van de preventie maatregelen en de verantwoording ervan.

- A.3. Maatregelen ingevolge het verzoek tot formele psychosociale interventie met individueel karakter voor alle psychosociale risico's (dus met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).*

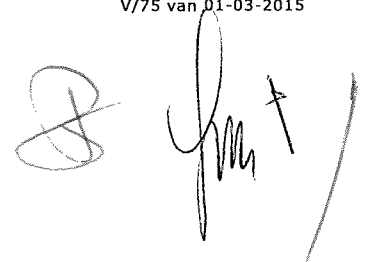
- A.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot bewarende maatregelen

De werkgever die een advies tot bewarende maatregelen ontvangt van de Preventieadviseur psychosociale aspecten deelt het gevolg dat hij hieraan zal verlenen schriftelijk en gemotiveerd mee aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten.

- A.3.2. De werkgever treft maatregelen ingevolge advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot maatregelen zonder bewarend karakter

Wanneer de werkgever naar aanleiding van het ontvangen advies overweegt om individuele maatregelen te treffen ten aanzien van een werknemer, dient hij deze werknemer hiervan binnen de maand schriftelijk op de hoogte te brengen. Zodra deze maatregelen een wijziging inhouden van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer, ontvangt de betrokken werknemer een afschrift van het advies dat de werkgever van de Preventieadviseur psychosociale aspecten mocht ontvangen en heeft hij een individueel gesprek met de werkgever. De werknemer kan zich in dit gesprek laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Binnen de twee maanden na ontvangst van het advies ontvangen de verzoeker en andere rechtstreeks betrokken personen, de Preventieadviseur psychosociale aspecten een schriftelijke gemotiveerde beslissing van de werkgever over de gevolgen die hij aan het formele psychosociale verzoek geeft.

The image shows two handwritten signatures and a set of initials. The first signature is a stylized, cursive 'B'. The second signature is a more complex cursive script. To the right of these is a set of initials 'JM' with a vertical line through them, and a long diagonal slash mark.

A.3.3. De werkgever treft geen maatregelen

Indien de werkgever geen gevolg geeft aan het verzoek van de Preventieadviseur psychosociale aspecten om bewarende maatregelen te treffen, schakelt de preventieadviseur de ambtenaar van het Toezicht op het Welzijn op het Werk in. Eveneens wordt een beroep gedaan op deze ambtenaar wanneer de werkgever na ontvangst van het advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten geen maatregelen heeft getroffen en de Preventieadviseur psychosociale aspecten vaststelt dat de werknemer ernstig en onmiddellijk gevaar loopt of wanneer de aangeklaagde de werkgever zelf is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

B. Onderzoek, advies en maatregelen inzake verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk COLLECTIEF karakter

B.1. Onderzoek van het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

De Preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werknemer en de werkgever schriftelijk op de hoogte van het ingediend en aanvaard verzoek tot psychosociale interventie en van het hoofdzakelijk collectief karakter ervan. Aan de werkgever wordt hierbij de identiteit van de verzoeker niet meegedeeld.

Dezelfde kennisgeving vermeldt eveneens tegen wanneer de werkgever een beslissing dient te nemen over de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

B.2. Advies inzake verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

In het geval beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer zich opdringen, stelt de Preventieadviseur psychosociale aspecten maatregelen voor aan de werkgever binnen de termijn van drie maanden vanaf de kennisgeving aan de werkgever.

B.3. Maatregelen inzake het verzoek tot formele psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter

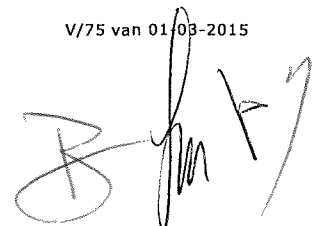
B.3.1. De werkgever treft maatregelen ingevolge een advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen

De werkgever geeft zo snel mogelijk gevolg aan het advies van de Preventieadviseur psychosociale aspecten tot beschermende maatregelen ter preventie van een ernstige aantasting van de gezondheid van de werknemer.

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het KB van 10 april 2014.

B.3.2. De werkgever treft maatregelen

De werkgever die met het oog op te treffen preventiemaatregelen ingevolge het formele verzoek tot psychosociale interventie een risicoanalyse uitvoert, doet dit met naleving van de bepalingen van artikel 6 van het KB van 10 april 2014.



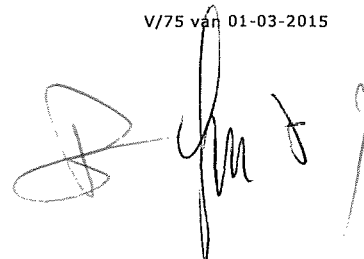
De werkgever licht het Centraal Veiligheidscomité in over het verzoek tot psychosociale interventie met hoofdzakelijk collectief karakter en de naar aanleiding hiervan eventueel ingestelde risicoanalyse.

Het Centraal Veiligheidscomité adviseert de werkgever in de aanpak van het verzoek en in de gevolgverlening van de werkgever aan het verzoek.

Binnen de drie maanden, of zes maanden indien de werkgever een risicoanalyse heeft ingesteld, deelt hij zijn gemotiveerde beslissing schriftelijk mee aan de Preventieadviseur psychosociale aspecten en het Centraal Veiligheidscomité. Hij voert deze aangekondigde beslissing zo snel mogelijk uit.

B.3.3. De werkgever treft geen maatregelen of treft deze niet tijdig of de verzoeker acht de maatregelen ontoereikend

Bij het niet of niet tijdig meedelen van preventiemaatregelen of bij de beoordeling ervan door de verzoeker als 'niet aangepast aan zijn individuele situatie' en de werkgever bovendien geen risicoanalyse heeft ingesteld of de Preventieadviseur psychosociale aspecten hierbij niet betrokken heeft, zal de Preventieadviseur psychosociale aspecten een onderzoek opstarten volgens de bepalingen van artikel 25 tot 32 van het KB van 10 april 2014 over het formeel verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter zoals hoger beschreven.

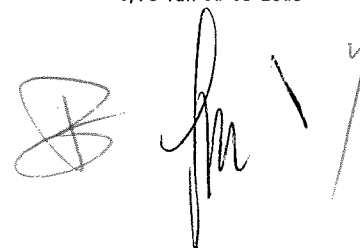
A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

WERKNEMER VAN BUITENAF

Een werknemer van een onderneming of organisatie van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer in de onderneming waar hij werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie hij de werkzaamheden uitvoert.

Indien individuele preventiemaatregelen zich opdringen, legt de werkgever in wiens onderneming de werknemer van buitenaf werkzaamheden uitvoert, de nodige contacten met de werkgever van deze laatste opdat de maatregelen daadwerkelijk kunnen getroffen worden.

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.

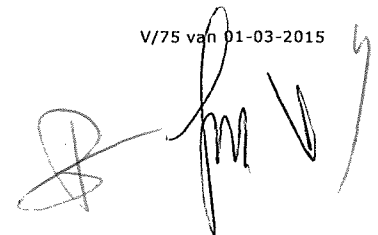
Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a smaller signature, and some initials.

99.11

EXTERNE PROCEDURES

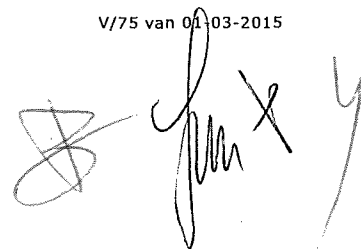
De werknemer die meent psychische schade te ondervinden, al dan niet gepaard met lichamelijke schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zich wenden tot de Inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk, het arbeidsauditoraat of de Arbeidsrechtbank.

V/75 van 01-03-2015

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, positioned below the reference number.

DISCRETE OMGANG MET KLACHT

Wanneer de werkgever en/of de Preventieadviseur psychosociale aspecten in kennis worden gesteld van psychosociale risico's met inbegrip van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, verbinden zij zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de persoon van het slachtoffer, de feiten en de omstandigheid waarin de feiten zich hebben voorgedaan, tenzij de wetgeving ter zake hen de mogelijkheid biedt om onder bepaalde voorwaarden informatie kenbaar te maken.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

PSYCHOLOGISCHE ONDERSTEUNING

De werkgever waakt er over dat de werknemers en de daarmee gelijkgestelde personen die het slachtoffer zijn van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

De betrokken werknemer kan bij volgende gespecialiseerde dienst een passende psychologische ondersteuning krijgen:

Mediwet, Dienst voor Psychosociale Aspecten:
Opvoedingstraat 143 te 9000 Gent
(van maandag tot vrijdag tussen 8u30 en 17u)

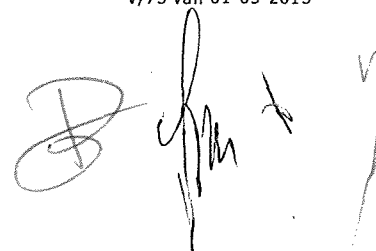
Handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a stylized signature on the left, a more legible signature in the middle, and a large, sweeping mark on the right.

SANCTIONERING

Diegene die zich schuldig heeft gemaakt aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, en diegene die wederrechtelijk gebruik heeft gemaakt van de psychosociale interventie kan gestraft worden – na de nodige onderzoeksmaatregelen en nadat de betrokkenen is gehoord.

Naar gelang de ernst van de zaak kunnen door de Administratieve Commissie volgens de bestaande procedure alle bestaande sancties worden opgelegd:

- een schriftelijke vermaning
- een geldboete
- een (tijdelijke) terugzetting in rang
- een schorsing van de erkenning
- de intrekking van de erkenning.

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.