

---



## **Evaluatie van de wetgeving inzake de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk**

**Waaronder geweld, pesterijen en  
ongewenst seksueel gedrag op het werk**

### **Statistieken en bijkomende evaluaties**

---

**De redactie van dit rapport is afgesloten op 1 april 2011.**

**Ce rapport existe aussi en français**

**Redactie:** Algemene Directie Humanisering van de Arbeid in samenwerking met de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk, Co-Prev, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

**Coördinatie:** Directie van de communicatie

**Grafische vormgeving:** Sylvie Peeters

**Verantwoordelijke uitgever:** FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

© **FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

Alle rechten voorbehouden voor alle landen. Niets uit deze uitgave mag geheel of gedeeltelijk worden vervoelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of enige wijze, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de Directie van de communicatie van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien de vervoelvoudiging van teksten uit deze brochure echter strikt niet-commercieel gebeurt, voor informatieve of pedagogische doeleinden, is dit toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de brochure.

---

## Voorwoord

---

*Naast het onderzoek dat door ISW Limits op vraag van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg werd uitgevoerd, leek het ons nuttig statistische gegevens te verzamelen om aanvullende informatie te verkrijgen over de toepassing van de huidige wetgeving.*

*In deze bijlage vindt u statistieken met betrekking tot de behandeling van individuele vragen van werknemers door de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, gegevens over de tussenkomsten van de inspectie voor het toezicht op het welzijn op het werk, gegevens over de correctionele dossiers van het arbeidsauditoraat, en over de beslissingen van de arbeidsgerechten.*

*Bovendien hebben verschillende actoren op het terrein, organisaties en instellingen die rechtstreeks betrokken zijn bij deze wetgeving hun mening gegeven over de toepassing ervan. Het was dus belangrijk hun standpunten te verzamelen ter verrijking van de evaluatie.*

*Het betreft een werkgroep binnen Coprev, vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, van netwerksessies van preventieadviseurs gespecialiseerd in de psychosociale aspecten op het werk - genaamd "netwerk Boréal" - opgericht door de FOD Werkgelegenheid, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.*

*Het nationale onderzoek, de statistieken en de aanvullende opmerkingen geven op die manier een zeer compleet beeld van de toepassing van de wetgeving, wat een beoordeling toelaat van de te nemen acties om het psychosociale welzijn van de werknemers in onze ondernemingen te verbeteren.*



---

# Inhoud

---

<b>Voorwoord</b> .....	3
<b>Inhoud</b> .....	5
<b>1. Statistieken</b> .....	7
1.1 Externe diensten voor preventie en bescherming op het werk .....	7
1.1.1 Inleiding .....	7
1.1.2 Cijfergegevens .....	7
1.1.3 Tot slot .....	10
1.2 Inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk .....	14
1.2.1 Evolutie van de wetgeving .....	14
1.2.2 Bronnen en mogelijke middelen .....	14
1.2.3 GPOS-klachten .....	14
1.2.4 Onderzoek naar de inhoud .....	18
1.2.5 Besluiten .....	23
1.3 Arbeidsauditoraat .....	23
1.4 Arbeidsgerechten .....	26
1.4.1 Inleiding .....	26
1.4.2 Algemeen overzicht .....	26
1.4.3 Resultaten .....	28
<b>2 Bijkomende evaluaties</b> .....	31
2.1 Werkgroep van Co-prev .....	31
2.1.1 Inleiding .....	31
2.1.2 Aanpassingen van het koninklijk besluit .....	31
2.1.3 Aanpassingen voorgesteld in de welzijnswet: .....	33
2.1.4 Slotbemerkingen en suggesties .....	34
2.2 Netwerk Boréal .....	35
2.2.1 Voorstelling van het netwerk .....	35
2.2.2 Inleiding .....	35
2.2.3 De grenzen van de met redenen omklede klacht .....	35
2.2.4 Voorstellen .....	38
2.3 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding .....	38
2.3.1 Aanleiding .....	38
2.3.2 Context .....	39
2.3.3 Evaluatie en aanbevelingen .....	39
2.4 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen .....	43
2.4.1 Inleiding .....	43
2.4.2 Analyse van de statistieken: .....	43
2.4.3 Vaststellingen .....	44





---

# 1. Statistieken

---

*Dit hoofdstuk werd geschreven door Co-Prev, de vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Zij centraliseren sinds enkele jaren de statistische gegevens van alle externe diensten. Op verzoek van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hebben zij deze gegevens samengevat in een rapport, waarvan de tekst in dit hoofdstuk wordt weergegeven.*

## 1.1 Externe diensten voor preventie en bescherming op het werk

### 1.1.1 Inleiding

In 2002 verscheen het Koninklijk Besluit met betrekking tot ongewenst gedrag op het werk (waaronder te verstaan geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk). In 2007 werd deze regelgeving geëvalueerd en vervolgens aangepast. In uitvoering van de Beleidsnota van de Minister van Werk werd in 2010 een nieuwe evaluatie opgestart, zowel in de schoot van de FOD Werkgelegenheid als van de vzw Co-Prev, de vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Ondertussen hanteert de regelgeving de notie psychosociale belasting op het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag.

Via de commissie Risicobeheer trachten de leden van Co-Prev sinds een aantal jaren cijfergegevens met betrekking tot het aantal dossiers “ongewenst gedrag” te verzamelen.

Dit is geen makkelijke oefening gebleken. Het is immers een feit dat de verschillende externe diensten ook verschillende registratiesystemen hanteren. Deze systemen groeiden vaak “organisch” binnen de diensten zelf, vanuit de eigen expertise en/of de eigen interesse.

Toch wordt in dit document getracht met de beschikbare cijfers een schets te maken van de evolutie van deze problematiek over de voorbije jaren.

### 1.1.2 Cijfergegevens

#### A. Randvoorwaarden

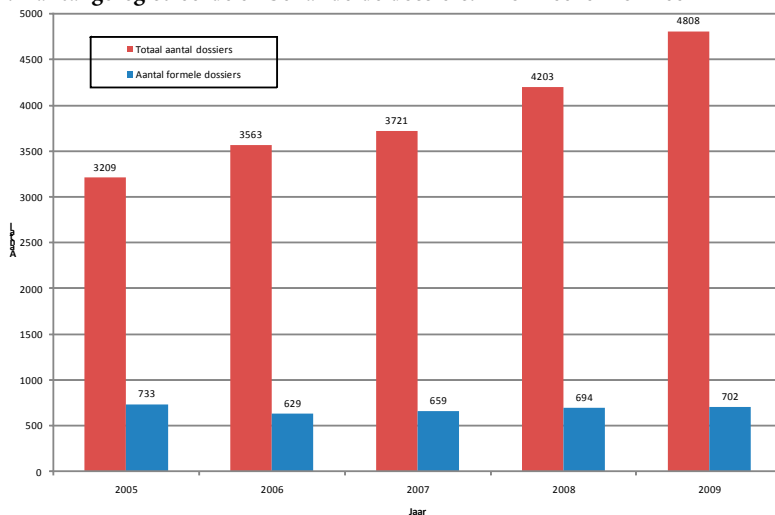
Wat formele dossiers betreft kan aangenomen worden dat alle externe diensten de voorbije jaren het aantal dossiers goed registreerden.

Voor informele dossiers echter bestaan er afwijkende registratiesystemen tussen de diensten onderling, te illustreren door vragen zoals “moet men een telefoontje van 10 minuten waarin men uitleg geeft registreren als een informeel dossier?” Sommige diensten doen dit wel, andere niet. Vast staat ook dat de registratiesystemen van de diensten geëvolueerd en verbeterd zijn sinds de start in 2002.

Waar dit document cijfers over verschillende jaren weergeeft is op te merken dat er geen testen uitgevoerd werden met betrekking tot de significantie (het al dan niet significant zijn) van de verschillen vastgesteld tussen diensten en ook binnen één bepaalde dienst doorheen de jaren.

Dit alles dient de lezer continu in het achterhoofd te houden bij het bekijken en bestuderen van de cijfers in dit document.

## B. Aantal geregistreerde en behandelde dossiers: informeel en formeel



Figuur 1: totaal aantal dossiers en aantal formele dossiers geregistreerd en behandeld door externe diensten voor preventie en bescherming op het werk in de periode 2005-2009

Het was mogelijk de verzamelde gegevens te verwerken terugkerend in de tijd tot 2005. De gegevens van de jaren 2004 en 2003 zijn te onvolledig om verwerkt te worden, net zoals de gegevens van 2002, jaar waarin de wetgeving tot stand kwam. Eén dienst leverde geen cijfers voor de jaren 2008 en 2009 en voor deze dienst werd het aantal voor deze beide jaren gelijk gehouden aan het aantal dat in 2007 gerapporteerd werd. Van 2010 zijn nog geen gegevens beschikbaar. Het is evenwel te verwachten dat er zich een stijging zal voorgedaan hebben zowel in het totaal aantal dossiers als in het aantal formele dossiers. Er is reeds sprake van een “Mactac” effect: het effect van het uitgebreid in de media komen van een ernstig geval van pesten op het werk.

Eenzijds blijkt dat het totaal aantal geregistreerde en behandelde dossiers sinds 2005 continu gestegen is. Anderzijds is er de vaststelling dat het aantal formele dossiers na een daling tussen 2005 en 2006, weer gestegen is, maar het niveau van 2005 nog niet geëvenaard heeft. Uit het verschil tussen deze beide gegevens is dan ook af te leiden dat vooral het aantal informele dossiers in de periode 2005-2009 gestegen is.

Hieraan gekoppeld is de belangrijke vraag: hoe is dit te verklaren? Is er effectief een stijging van het aantal dossiers of zijn er ook andere elementen die hierbij kunnen spelen?

Wellicht is de verklaring voor deze stijging van het totaal aantal dossiers meervoudig:

- Daar waar de formele dossiers van bij het tot stand komen van de wetgeving door de externe diensten goed bijgehouden werden, was dit zeker minder het geval voor de informele dossiers. Een verbetering van de registratiesystemen van de externe diensten is dus zeker een element dat meespeelt.
- Een “echte” stijging van het aantal dossiers: de wetgeving ongewenst gedrag op het werk (psychosociale belasting op het werk) heeft zeker zijn plaatsje veroverd en werknemers vinden jaar na jaar wellicht makkelijker hun weg naar de preventieadviseurs psychosociale aspecten /externe diensten (ook voor problematieken die strikt gezien niet onder de definities van ongewenst gedrag op het werk vallen).
- Een mogelijk effect van de crisis, waarbij besparingsmaatregelen, evaluatiesystemen, vrees voor ontslag leiden tot een verhoogde werkdruk, een verhoogd gevoel van “geviserd” worden, meer spanningen tussen werknemers,...
- Ook de ervaring van preventieadviseurs psychosociale aspecten kan een rol spelen in het “informeel” houden van dossiers, bijvoorbeeld door zeer duidelijk uit te leggen wat de mogelijkheden en eventuele gevolgen zijn van het indienen van een met redenen omklede klacht (formeel dossier).
- ...

Op basis van grafiek 1 besluiten dat het toch wel erg de slechte kant op gaat met het aantal dossiers “ongewenst gedrag op het werk” zou dan ook een te snelle conclusie zijn.

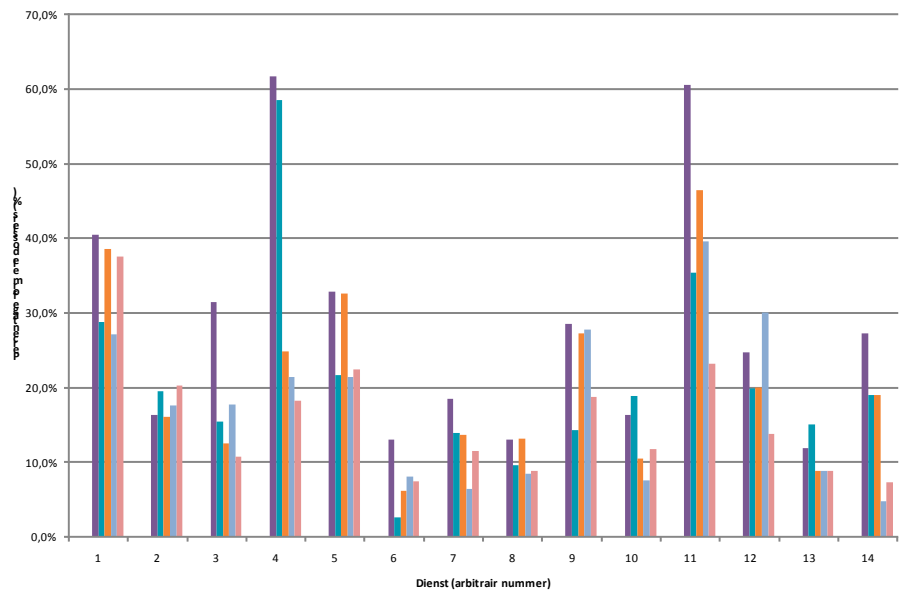
Het aantal formele dossiers geeft op zich een ander beeld: er is alleszins de vaststelling dat het aantal niet continu daalt, maar tevens de vaststelling dat het aantal niet stijgt in dezelfde mate als het aantal informele dossiers.



In 2002, bij het in voege treden van de wetgeving, kwamen heel wat dossiers die al jaren sluimerden binnen de bedrijven, ineens via het nieuw gecreëerde kanaal bij de preventieadviseurs psychosociale aspecten terecht. Er werd dan ook gedacht dat, na deze initiële piek, het aantal dossiers zou dalen tot een stabiel niveau. De periode 2005-2009 toont in ieder geval aan dat de curve na 2002 ofwel zeer snel geëvolueerd is naar een minimum (2006) en er vervolgens jaarlijks een lichte stijging is van het aantal formele dossiers, ofwel dat het aantal dossiers sinds 2002 min of meer constant is gebleven en de laatste jaren het aantal licht gestegen is (alhoewel zoals gezegd de significantie van deze verschillen niet werd bestudeerd). Het is jammer dat er geen cijfers van 2003 en 2004 verzameld konden worden om dit exact na te gaan.

Het is in ieder geval duidelijk dat deze wetgeving zijn plaats gevonden heeft binnen “Welzijn op het werk” en het reglementair kader zijn nut heeft.

### C. Verschillen tussen jaren en tussen externe diensten



Figuur 2: Percentage formele klachten per jaar (de gekleurde balken zijn de jaren 2005-2009) en per externe dienst (arbitrair genummerd)

Figuur 2 maakt onder andere duidelijk dat:

- Het percentage formele dossiers binnen een en dezelfde externe dienst enorm kan variëren van jaar tot jaar
- Er tussen de verschillende externe diensten grote verschillen zitten in het percentage formele dossiers (van minder dan 10% tot meer dan 30%, pieken tot 60%)

Verklaringen hiervoor kunnen onder andere gezocht worden in de samenstelling van de klantenportefeuille:

- Verdeling over de verschillende regio's van het land
- Verdeling over sectoren (bijvoorbeeld veel of weinig overheidsdiensten)

Deze verschillen, zowel tussen externe diensten, als tussen jaren voor eenzelfde externe dienst, maken duidelijk dat er geen basis is om een verplicht aantal preventieadviseurs psychosociale aspecten op te leggen, gelinkt aan het aantal klanten of werknemers van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (wat in de evaluatie van de wetgeving door sommigen geopperd werd als een mogelijke aanpassing).

### D. Meer in detail

In bijlage bevinden zich 3 tabellen: 1 tabel per jaar voor de jaren 2007 -2008-2009. Deze tabellen bevatten gegevens voor de externe diensten die in het betreffende jaar voldoende gedetailleerde cijfers aanleverden bij Co-Prev. Het arbitraire nummer dat aan een bepaalde dienst toegekend werd is in ieder jaar steeds hetzelfde.

In de kolom “Totaal” rechts op het blad zijn de absolute cijfers voor de betreffende diensten samen weergegeven, en per onderdeel hiervan ook de procentuele verdeling.

---

Merk op dat het totaal aantal dossiers (kolom Totaal, bovenste cijfer) in deze tabellen lager is dan vermeld voor het betreffende jaar in Figuur 1: dit is te verklaren omdat in de tabellen enkel de cijfers gebruikt werden van de diensten die voldoende gedetailleerde cijfers aangeleverd hebben. De gegevens van de diensten die alleen maar hun totaal aantal informele en formele dossiers hebben meege-deeld werden dus niet opgenomen in deze tabellen. Sommige diensten leverden geen of onvolledige details voor bepaalde aspecten (bijvoorbeeld: categorie bedrijf) en dit verklaart dat de som van de verschillende mogelijkheden binnen een categorie (bijvoorbeeld de som van categorie A, B, C, D in kolom Totaal ) niet steeds gelijk is aan het totaal aantal dossiers (kolom Totaal, bovenste cijfer).

In iedere tabel zijn ook volgende gegevens (per dienst) weer te vinden:

- Aantal dossiers, informeel en formeel samen, omgerekend naar een index: aantal dossiers per 1000 werknemers (hierbij gebruik makend van het aantal werknemers gerapporteerd door de diensten in hun jaarverslag voor het betreffende jaar. Bij fusiediensten werd de fusie retroactief doorgevoerd om vergelijkbare cijfers te bekomen)
- Kenmerken organisatie:
  - o openbare dienst, privé, gemengd statuut (uitgedrukt in %)
  - o A,B, C D bedrijf (uitgedrukt in %)
  - o Vlaams, Waals of Brussels bedrijf (uitgedrukt in %)
- Aard dossiers
  - o Pesten, ongewenst seksueel gedrag, geweld (uitgedrukt in %)
  - o Intern of extern (uitgedrukt in %)
  - o Informeel of formeel (uitgedrukt in %)
- Bestede tijd
  - o Tijd besteed aan informele/formele dossiers

Enkele vaststellingen op basis van deze tabellen:

- o Voor veel cijfers zijn er aanzienlijke variaties binnen eenzelfde dienst tussen de jaren en is het moeilijk er een algemene lijn in te vinden.
- o Wat de kenmerken van de organisaties betreft: dit zijn interessante gegevens maar uiteraard gelinkt aan de kenmerken van het klantenbestand van een specifieke externe dienst, ze geven dus enkel de verschillen aan en maken duidelijk dat het moeilijk is cijfers (en prestaties) van diensten eenvoudigweg met elkaar te vergelijken en/of te gebruiken als benchmark
- o Wat het aantal dossiers betreft: het aantal dossiers per 1000 werknemers: varieert tussen 0.23 -2.72 als uiterste waarden, de gemiddelde index kan gesitueerd worden rond 1 dossier per 1000 werknemers.
- o Wat de aard van het dossier betreft: 87-92% dossiers betreffen “pesten”, 4-5 % ongewenst seksueel gedrag en 5-9 % geweld.
- o Het procentueel aandeel informele dossiers stijgt (zie ook hoger)
- o Van de totale tijdsbesteding gaat ongeveer 60% naar informele dossiers, 40 % naar formele dossiers
- o De gemiddelde tijdsbesteding voor informele dossiers is globaal genomen 4 à 5 uur, voor een formeel dossier globaal genomen 14 à 15 uur, en deze cijfers liggen voor de 3 jaren vrij dicht bij elkaar. Hierbij dient opgemerkt dat de overtuiging leeft dat er nog altijd een onderregistratie van gepresteerde uren gebeurt door de preventieadviseurs psychosociale aspecten, en dat de verplaatsingstijden niet inbegrepen zijn in deze cijfers.

### 1.1.3 Tot slot

Dit rapport geeft een aantal cijfergegevens met betrekking tot ongewenst gedrag op het werk (pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld), verzameld door Co-Prev, de vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

De gebruikte cijfers werden met veel moeite verzameld. De verschillende externe diensten hantieren verschillende registratiesystemen en soms ook verschillende criteria bij de registratie. Ook het klantenbestand (type bedrijven en geografische ligging) hebben een invloed. Dit maakt dat grote omzichtigheid geboden is bij het analyseren van gegevens en het interpreteren van resultaten.

Deze nota geeft in enkele figuren en tabellen toelichting bij een aantal gegevens. Waar mogelijk werden enkele tendensen geduid of werd getracht enkele conclusies te formuleren.

Belangrijk is dat deze cijfers “van de vloer” komen, uit de praktijk, van de preventieadviseurs die op het terrein met deze problematieken bezig zijn. Er is, zeker op nationaal vlak, weinig dergelijk cijfermateriaal ter beschikking. De meeste cijfers over ongewenst gedrag op het werk zijn immers gebaseerd op enquêtes. Dit maakt dat, ondanks de onvolmaaktheid van de gegevens, de in dit rapport verwerkte informatie toch een nuttige bijdrage kan leveren in de evaluatie van het reglementair kader met betrekking tot psychosociale belasting, waaronder pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld.

Cijfers "mobbing" - jaar 2009			11 diensten												
NAAM DIENST	1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	14	per	Totaal		
AANTAL DOSSIERS	0,90	1,12	1,83	1,24	1,14	0,92	0,29	1,97	0,83	1,41	1,03	1000 WN	3276	1,15	
<b>1) kenmerken org.</b>															
Openbaar	6%	25%	66%	10%	21%	20%	0%	41%	11%	31%	0%		947	29%	
Gemengd	12%	0%	0%	5%	8%	6%	0%	4%	15%	0%	0%		130	4%	
Privé	82%	75%	34%	84%	71%	74%	100%	55%	74%	69%	100%		2199	67%	
<b>2) groep :</b>															
A	26%	9%	43%	42%	21%	13%	0%	18%	28%	9%	15%		701	21%	
B	20%	26%	35%	21%	21%	31%	6%	39%	28%	20%	21%		842	26%	
C	42%	40%	18%	25%	50%	44%	63%	39%	28%	43%	49%		1259	39%	
D	12%	25%	4%	12%	8%	12%	31%	5%	16%	27%	15%		465	14%	
<b>3) gewest :</b>															
Vlaanderen	14%	45%	20%	19%	78%	55%	94%	95%	19%	46%	100%		1564	48%	
Wallonie	26%	21%	38%	58%	4%	42%	0%	1%	39%	29%	0%		820	25%	
Brussel	60%	34%	43%	24%	18%	3%	6%	4%	42%	25%	0%		871	27%	
<b>4) aard dossiers:</b>															
Pesten	92%	73%	98%	89%	88%	91%	88%	83%	99%	93%	90%		2797	88%	
OSGW	1%	7%	2%	9%	7%	6%	6%	1%	1%	4%	10%		159	5%	
Geweld	7%	20%	0%	2%	5%	3%	6%	15%	1%	2%	0%		208	7%	
<b>5) intern/extern :</b>															
Intern	98%	97%		100%	93%	98%	100%	94%	100%	93%	100%		2641	96%	
Extern	2%	3%		0%	7%	2%	0%	6%	0%	7%	0%		115	4%	
<b>6) aard dossier :</b>															
Informeel	62%	80%	89%	82%	88%	91%	83%	88%	77%	86%	93%		2786	85%	
Formeel	38%	20%	11%	18%	12%	9%	17%	12%	23%	14%	7%		492	15%	
<b>7) bestede tijd (uur)</b>															
												informeel :	11568,20	60%	
												formeel :	7662,65	40%	
												totaal :	19231,25		
												gemiddelde tijd per dossier			
												informeel	4,15 globaal gemiddelde		
												formeel	15,57 globaal gemiddelde		

Cijfers "mobbing" - jaar 2008			11 diensten												
NAAM DIENST	1	2	3	4	7	8	9	10	11	12	14	per 1000 WN	Totaal		
AANTAL DOSSIERS	0,72	0,63	1,96	2,72	1,01	0,80	0,32	1,40	0,88	1,37	1,05		3402	1,17	
<b>1) kenmerken org.</b>															
Openbaar	22%	35%	62%	10%	19%	27%	0%	58%	13%	29%	0%		921	27%	
Gemengd	5%	3%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	22%	0%	0%		95	3%	
Privé	73%	61%	38%	90%	74%	72%	100%	42%	65%	71%	100%		2366	70%	
<b>2) groep :</b>															
A		10%	44%	22%		10%	6%	39%	31%	67%	0%		1029	41%	
B		24%	30%	18%		36%	6%	41%	24%	1%	0%		484	19%	
C		34%	19%	40%		42%	33%	10%	26%	20%	100%		674	27%	
D		31%	6%	20%		12%	56%	10%	18%	12%	0%		341	13%	
<b>3) gewest :</b>															
Vlaanderen	17%	57%	24%	0%	77%	63%	83%	100%	4%	49%	100%		1407	41%	
Wallonie	15%	8%	37%	76%	2%	35%	0%	0%	45%	31%	0%		875	26%	
Brussel	68%	35%	39%	24%	21%	3%	17%	0%	51%	20%	0%		1113	33%	
<b>4) aard dossiers:</b>															
Pesten	86%	84%	99%	91%	89%	91%	94%	94%	100%	91%	74%		2923	87%	
OSGW	1%	8%	1%	4%	6%	5%	0%	1%	0%	6%	12%		144	4%	
Geweld	13%	7%	1%	5%	5%	3%	6%	4%	0%	3%	14%		303	9%	
<b>5) intern/extern :</b>															
Intern	98%	96%		100%	94%	100%	100%	98%	100%	95%	100%		2599	92%	
Extern	2%	4%		0%	6%	0%	0%	2%	0%	5%	0%		239	8%	
<b>6) aard dossier :</b>															
Informeel	73%	82%	82%	79%	94%	91%	75%	91%	60%	70%	95%		2817	83%	
Formeel	27%	18%	18%	21%	6%	9%	25%	9%	40%	30%	5%		572	17%	
<b>7) bestede tijd (uur)</b>															
												informeel :	12573,48	60%	
												formeel :	8152,37	39%	
												totaal :	20805,37		
												gemiddelde tijd per dossier			
												informeel	4,46 globaal gemiddelde		
												formeel	14,25 globaal gemiddelde		

Cijfers "mobbing" - jaar 2007			11 diensten											
NAAM DIENST	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	per 1000 WN	Totaal	
AANTAL DOSSIERS	1,01	1,14	1,44	1,08	1,81	0,81	0,78	0,23	1,57	0,64	1,16		3405	1,06
<b>1) kenmerken org.</b>														
Openbaar	18%	33%	62%	9%	10%	21%	30%	0%	43%	13%	0%		773	26%
Gemengd	19%	22%	0%	5%	0%	5%	0%	0%	0%	20%	0%		210	7%
Privé	63%	44%	38%	86%	90%	74%	70%	100%	57%	67%	100%		1994	67%
<b>2) groep :</b>														
A		14%	46%	48%	23%	26%	10%	0%	31%	33%	8%		871	28%
B		16%	29%	20%	21%	27%	23%	9%	21%	30%	20%		683	22%
C		33%	21%	18%	40%	37%	57%	64%	41%	27%	40%		1075	34%
D		37%	5%	13%	17%	10%	10%	27%	7%	10%	31%		533	17%
<b>3) gewest :</b>														
Vlaanderen	9%	60%	22%	22%	1%	78%	66%	91%	100%	14%	25%		1261	37%
Wallonie	35%	9%	38%	53%	72%	6%	31%	0%	0%	44%	44%		1324	39%
Brussel	55%	31%	40%	25%	27%	16%	3%	9%	0%	41%	31%		820	24%
<b>4) aard dossiers:</b>														
Pesten	95%	90%	88%	97%	90%	91%	85%	90%	96%	99%	93%		3047	92%
OSGW	1%	5%	0%	1%	3%	7%	7%	0%	2%	1%	5%		117	4%
Geweld	4%	5%	12%	3%	7%	2%	8%	10%	1%	0%	2%		159	5%
<b>5) intern/extern :</b>														
I	98%	94%		100%	100%	97%	98%	100%	100%	100%	93%		2819	97%
E	2%	6%		0%	0%	3%	2%	0%	0%	0%	7%		77	3%
<b>6) aard dossier :</b>														
Informeel	61%	84%	86%	75%	67%	86%	88%	73%	89%	54%	80%		2740	81%
Formeel	39%	16%	14%	25%	33%	14%	12%	27%	11%	46%	20%		637	19%
<b>7) bestede tijd (uur)</b>														
												informeel :	15042,43	62%
												formeel :	9164,48	38%
												totaal :	24206,91	
												gemiddelde tijd per dossier		
												informeel	5,49 globaal gemiddelde	
												formeel	14,39 globaal gemiddelde	

---

## 1.2 Inspectie van het Toezicht op het welzijn op het werk

### 1.2.1 Evolutie van de wetgeving

De specifieke wetgeving voor de problematiek geweld-pesting-ongewenst seksueel gedrag («GPOS») is midden 2002 in het Belgisch Staatsblad verschenen, voorafgegaan en vergezeld van een grote mediatisering. De toenmalige medische inspectie was met het toezicht belast. Tegelijkertijd was het fusieproces van de technische inspectie en de medische inspectie tot een enkel Toezicht op het welzijn op het werk («TWW»), aan de gang.

Na een evaluatie van de wetgeving, werd deze in 2007 aangepast. Een van de krachtlijnen van de wijziging was het voorrang geven aan de behandeling van klachten door de interne procedure te volgen. De rol van de inspectie is geheroriënteerd op haar voornaamste opdracht die er in bestaat de toepassing van de reglementering te waarborgen.

### 1.2.2 Bronnen en mogelijke middelen

Deze nota steunt voornamelijk op de gepubliceerde jaarverslagen van TWW. In tweede instantie werden elementen van de databank van TWW opnieuw geanalyseerd. Voor 2010, het jaarverslag is nog niet gepubliceerd, zijn de gebruikte cijfers dus slechts voorlopig.

De statistieken zijn gevoed met de gegevens die in het informaticacircuit zijn ingegeven door het personeel dat de dossiers niet qua inhoud behandelt. Bovendien, kan de interpretatie van de categorieën en het beheer van de binnenkomende informatie van directie tot directie verschillen. Sommige dossiers vergen een lagere tijd voor de behandeling, er zijn dus onvolkomenheden voor wat het jaar betreft om ze mee te rekenen.

Bovendien heeft in de loop der jaren de informatica-architectuur voor de behandeling van de registraties wijzigingen ondergaan.

Inspecteurs hebben hun persoonlijke informatie gegeven. Zo zijn ook synthesefiches opgesteld voor GPOS-klachten die werden geanalyseerd. Zelfs in de terugbezorgde synthesefiches werden niet altijd alle rubrieken ingevuld. Die twee bronnen zijn niet noodzakelijk representatief, maar kunnen evenwel nuttige indicaties geven.

Wat de dossiers betreft die door de arbeidsauditoraten naar TWW zijn doorgestuurd, zijn de cijfers onderschat, gezien de dossiers niet altijd als klachten zijn aangerekend.

### 1.2.3 GPOS-klachten

#### A. Algemeen

De notie klacht wordt gedefinieerd als «elke vraag om externe tussenkomst, vrijwillig meegedeeld aan een RD of aan een van haar medewerkers, betreffende een eventuele inbreuk op de wettelijke bepalingen waarvoor de RD bevoegd is». Het domein van geweld en pesting of ongewenst seksueel gedrag («GPOS») houdt in het algemeen in dat een bepaalde persoon zich bedreigd of benadeeld voelt, en legt de schuld van de bedreiging bij een andere persoon. Dat soort klachten houdt bijgevolg in dat de klager zijn identiteit kenbaar maakt en aan de ontvanger van de klacht de toestemming geeft zijn identiteit openbaar te maken. Een «anonieme klacht» betekent dat «de klager en de personalia bij TWW onbekend zijn». Een «GPOS-klacht» is een «klacht die verband houdt met de reglementering op het geweld, pesting en ongewenst seksueel gedrag». Een «algemene klacht» betekent een «klacht in verband met de reglementering op het Welzijn op het werk buiten GPOS». Hierna spreken we over «andere klacht».

Naast de klachten in verband met de verschillende domeinen van het welzijn op het werk, bestaat een ander luik van de reactieve activiteit van TWW in het toezicht op de wetgeving om de herhaling van ernstige arbeidsongevallen te voorkomen, wat wordt aangemoedigd door de Europese strategie.

Dit verslag gaat noch over de behandeling van arbeidsongevallen<sup>2</sup>, noch over de opvolging van klachten die geen rechtstreeks verband houden met geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag of discriminatie. De proactieve en reactieve activiteiten van TWW zijn meer gedetailleerd beschreven in de jaarverslagen die zijn gepubliceerd op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be).

2. Ter illustratie : Jaarverslag 2004, 2.2.1.1. : aan activiteiten die verband houden met klachten, moeten de dossiers in verband met onderzoeken naar arbeidsongevallen worden toegevoegd (1.209), alsook andere dossiers die deel uitmaken van de opdrachten van TWW (960).

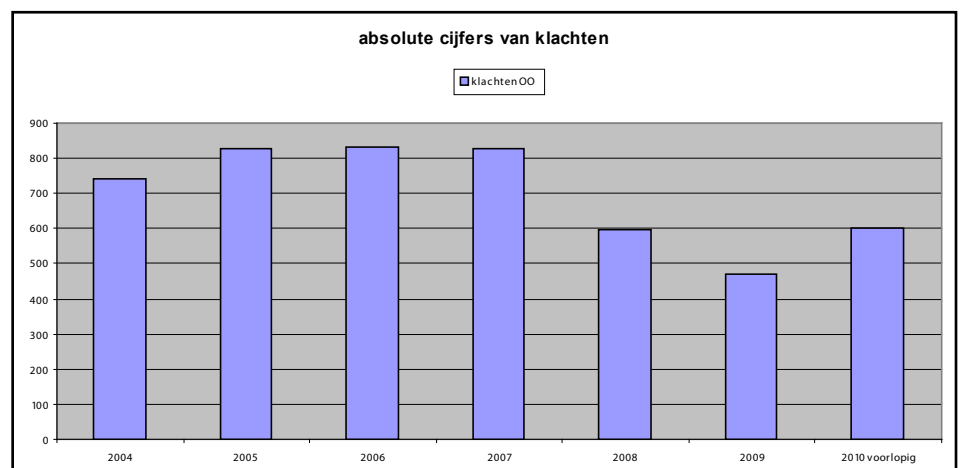
"Aantal dossiers naar aard	Klachten OO*	Andere klachten	Arbeidsongevallen	Andere dossiers	Totaal
West-Vlaanderen	15	55	214	42	326
Oost-Vlaanderen	18	40	133	89	280
Antwerpen	45	42	159	163	409
Limburg	12	31	147	107	297
Vlaams-Brabant	16	55	189	122	382
Brussel / Bruxelles	112	38	78	199	427
Hainaut-Ouest	12	11	20	2	45
Hainaut-Est et Brabant wallon	44	29	88	95	256
Namur-Luxembourg	37	14	108	55	214
Liège	60	39	73	86	258
	371	354	1209	960	2894
	13%	12%	42%	33%	

(\* Klachten OO: klachten in verband met "ongewenste omgangsvormen" (geweld, pesten of ongewenste seksuele gedragingen)

## B. Aantal GPOS-klachten

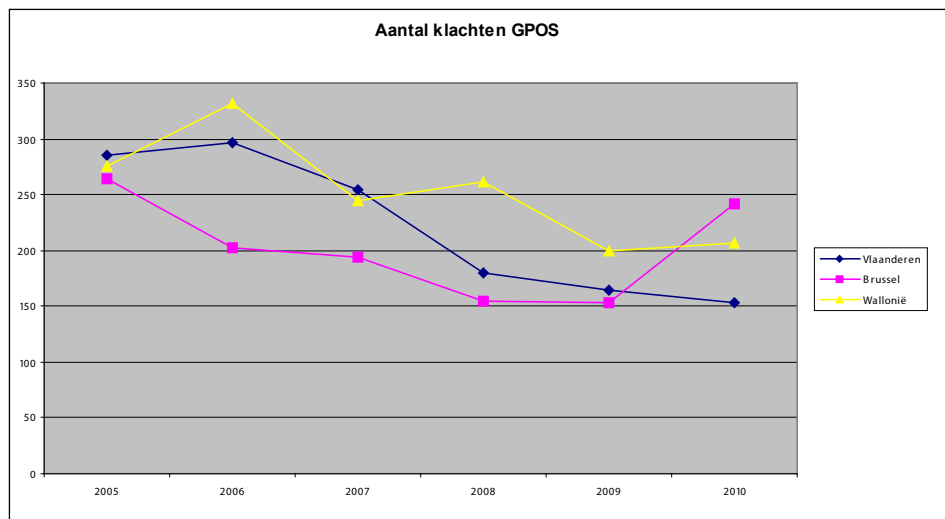
De eerste cijfers betreffende de gevolgen van de nieuwe wetgeving zijn slechts beschikbaar sinds 2003. In die periode van de fusie tussen TI en MI, zijn de cijfers nog berekend voor elke inspectietak, wat een duidelijk overzicht geeft van de klachten die zijn behandeld bij de medische inspectie met 1.497 dossiers tegenover 481 voor de technische inspectie. We kunnen dus een overzicht vaststellen van de klachten voor de aspecten van het welzijn in verband met de werkomstandigheden van de personen (specifiek domein van de medische inspectie) in vergelijking met de klachten die betrekking hebben op de uitrustingen en preventiestructuren (specifiek domein van de technische inspectie). Op basis van een bevraging<sup>3</sup> die 5 directies van de vroegere medische inspectie (die 67% van effectief van de werknemers in België vertegenwoordigen) hebben beantwoord over de periode van juli 2002 tot november 2003, kunnen we veronderstellen dat bij de invoering van de wet, er op jaarbasis ongeveer 1.300 GPOS-klachten waren. Dat hoge cijfer vinden we niet meer terug sinds het jaar 2004; dit kan worden verklaard door een groot aantal dossiers waarvoor de klagers hebben moeten wachten op het van kracht worden van de reglementering. Bijgevolg heeft het feit dat het aantal GPOS-klachten voor het jaar 2003 niet exact gekend is, geen nadelige invloed, gezien dat oorspronkelijk cijfer in ieder geval een rechtstreekse afspiegeling is van een bruuske wijziging van de wettelijke context, door een nieuwe categorie van klachten in het leven te roepen.

Tabel 1a : GPOS-klachten voor de jaren 2004 tot 2010<sup>4</sup>



De cijfers voor 2009 zijn waarschijnlijk onderschat omdat na een nieuwe bevraging van de databank dat cijfer oploopt tot 516 voor 2009. We kunnen een zekere daling van het totaal aantal klachten vaststellen sinds het jaar volgend op de wijziging van de wetgeving in 2007.

Tabel 1b : spreiding volgens de regio's



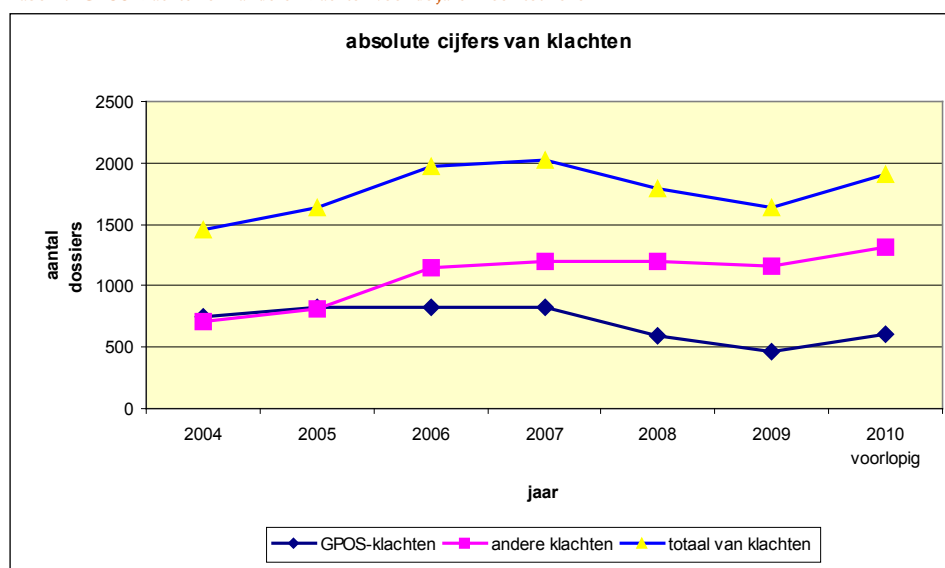
### C. Aandeel van de GPOS-klachten in het totaal aantal klachten

Voor het jaar 2004 komt men aan een totaal van 1.450 klachtendossiers, waarvan de helft verband hield met GPOS. In 2005, waren er in totaal 1.632 klachtendossiers, waarvan 826 (51%) verband hielden met GPOS. In 2006, waren er in totaal 1.976 klachten, waarvan 830 (42%) GPOS. Voor 2007 vinden we een totaal van 2.020 klachten terug, waarvan 826 (41%) van het GPOS-type. In 2008, vinden we een totaal van 1.791 klachten terug, waaronder 596 GPOS-dossiers (33%). Voor 2009 bedraagt het totaal aantal klachten 1.632, waarvan 470 (29%) van het GPOS-type zijn.<sup>5</sup> Een nieuw onderzoek in het eigen registratiesysteem DoR&St dat eigen is aan TWW geeft voor het jaar 2010 een totaal van 1.911 klachten, waaronder 602 (32%) van het GPOS-type zijn, tegenover 1.309 klachten die geen verband houden met GPOS.

We merken van bij het begin een relatieve daling van het aantal GPOS-klachten op, en een gelijktijdige toename van de «andere» klachten. Die regressie van GPOS verklaart zich enerzijds door een toename van de absolute cijfers van de «andere» klachten (resultaat van 2004 tot 2007) en anderzijds door een daling van de absolute cijfers van de GPOS-klachten (resultaat vanaf 2008, zie tabel 2).

Voor alle GPOS-dossiers bedroeg het aantal anonieme klachten nooit meer dan 1%. Maar voor de algemene klachten (andere dan GPOS) daarentegen, gebeurt ongeveer een vierde anoniem.

Tabel 2: GPOS-klachten en «andere» klachten voor de jaren 2004 tot 2010



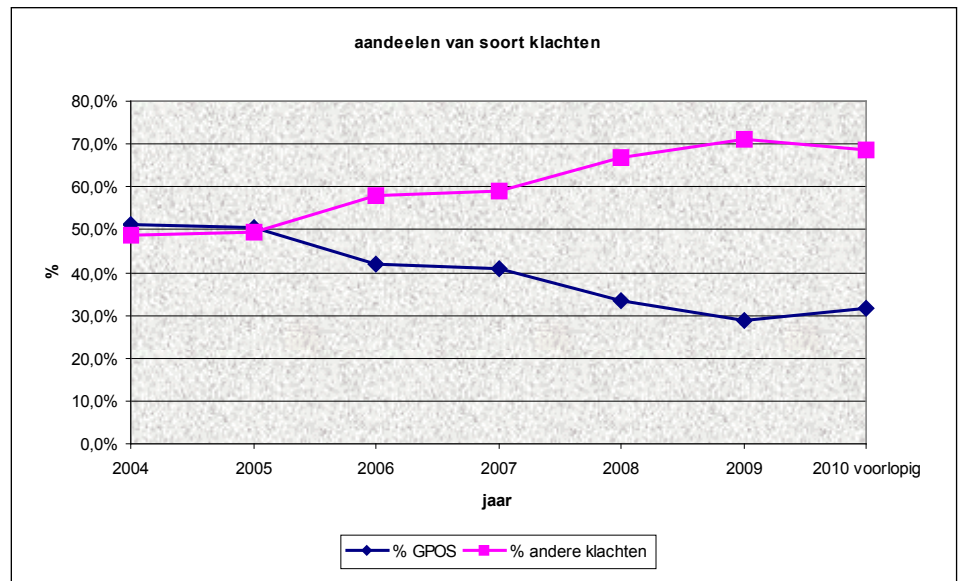
5. Volgens een nieuwe bevraging van de bron DoR&St ontwikkeling, liggen de cijfers voor de GPOS-klachten lichtjes hoger voor 2009 (516 GPOS-dossiers), en waarschijnlijk zijn niet alle aanvragen die afkomstig zijn van de arbeidsauditeur in aanmerking genomen

6. Jaarverslag 2005, 3.4.1.1.



De onderste curve die de GPOS-klachten weergeeft,, vertoont een duidelijke hoewel weinig spectaculaire daling tussen 2007 en 2008

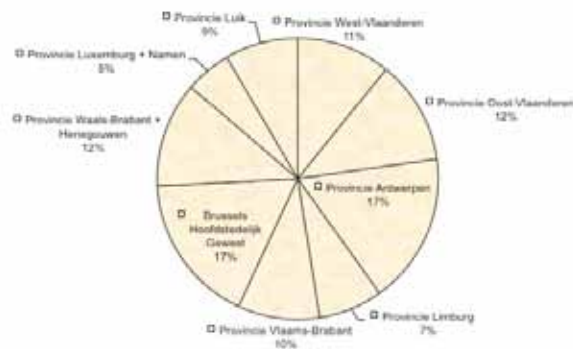
Tabel 3



#### D. Spreiding over de directies

Het is mogelijk, voor de jaren 2004, 2005, 2006 en 2010 een spreiding van de dossiers tussen de verschillende regionale directies van TWW op te maken. Tussen 2006 en 2010, is er binnen het regionaal toezicht een wijziging van de territoriale bevoegdheden opgetreden.

Tabel 4: geografische spreiding van de werknemers in 2002 (gewijzigd, volgens het jaarverslag 2004, op basis van de cijfers van het Nationaal instituut voor de Statistiek)



Tabel 5 :

	Aantal GPOS klachtendossiers vs. «andere klachten» binnen een directie							2010	
	2004		2005		2006			GPOS	Andere klachten
	GPOS	Andere klachten	GPOS	Andere klachten	GPOS	Andere klachten			
West-Vlaanderen	15	55	27	104	21	121		33	145
Oost-Vlaanderen	18	40	42	104	37	141		30	159
Antwerpen	45	42	114	107	130	152		58	161
Limburg	12	31	45	79	49	108	LVB	32	236
Vlaams-Brabant	16	55	58	106	59	136			
Brussel / Bruxelles	112	38	264	87	202	129		242	196
Hainaut-Ouest	12	11	48	25	48	57	Hainaut	76	63
Hainaut-Est et Brabant wallon	44	29	107	95	108	120			
Namur-Luxembourg	37	14	27	12	62	57	NL Br W	58	63
Liège	60	39	94	87	114	125		73	185
<b>TOTAAL</b>	<b>371</b>	<b>354</b>	<b>826</b>	<b>806</b>	<b>830</b>	<b>1146</b>		<b>602</b>	<b>1309</b>

In 2010 : 602 GPOS-dossiers wat 32% van de activiteiten inzake klachten betekent.

Tabel 6 :

De tabel geeft de evolutie weer van de relatieve activiteit besteed aan GPOS-klachten ten opzichte van het geheel van de klachten (vergelijking binnen elke directie)

Percentage van de GPOS-klachten ten opzichte van het totaal aantal klachten, binnen een directie					
	2004	2005	2006		2010
West-Vlaanderen	21%	21%	15%		19%
Oost-Vlaanderen	31%	29%	21%		16%
Antwerpen	52%	52%	46%		26%
Limburg	28%	36%	31%	LVB	12%
Vlaams-Brabant	23%	35%	30%		
Brussel / Bruxelles	75%	75%	61%		60%
Hainaut-Ouest	52%	66%	46%	Hainaut	28%
Hainaut-Est et Brabant wallon	60%	53%	47%		
Namur-Luxembourg	73%	69%	52%	NL Br W	48%
Liège	61%	52%	48%		28%

Het verschil tussen de verschillende regionale directies gaat in 2010 van 12% tot 60%

Tabel 7:

Geeft de relatieve activiteit weer ten opzichte van de nationale activiteit, van elke regionale directie, door een onderscheid te maken tussen GPOS-dossiers en andere soorten klachten.

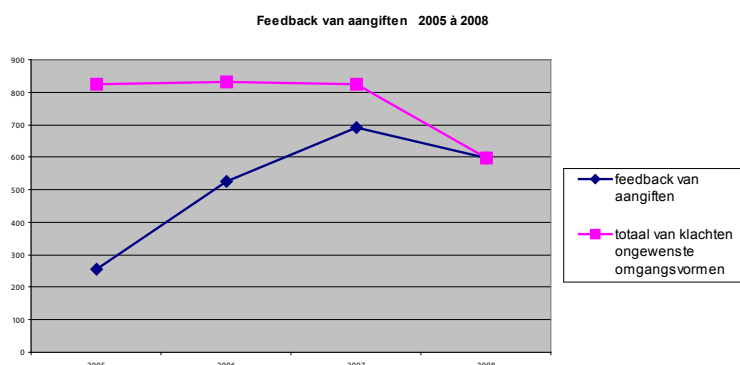
Klachten op het niveau van de regionale directie ten opzichte van het nationaal niveau (percentage)								
	2004		2005		2006		2010	
	GPOS		GPOS	andere	GPOS	andere	GPOS	andere
	VHMS	andere	GPOS	andere	GPOS	andere	GPOS	andere
West-Vlaanderen	4%	16%	3%	13%	3%	11%	5%	11%
Oost-Vlaanderen	5%	11%	5%	13%	4%	12%	5%	12%
Antwerpen	12%	12%	14%	13%	16%	13%	10%	12%
Limburg	3%	9%	5%	10%	6%	9%	5%	18%
Vlaams-Brabant	4%	16%	7%	13%	7%	12%		
Brussel / Bruxelles	30%	11%	32%	11%	24%	11%	40%	13%
Hainaut-Ouest	3%	3%	6%	3%	6%	5%	13%	15%
Hainaut-Est et Brabant wallon	12%	8%	13%	12%	13%	10%		
Namur-Luxembourg	10%	4%	3%	1%	7%	5%	10%	5%
Liège	16%	11%	11%	11%	14%	11%	12%	14%

## 1.2.4 Onderzoek naar de inhoud

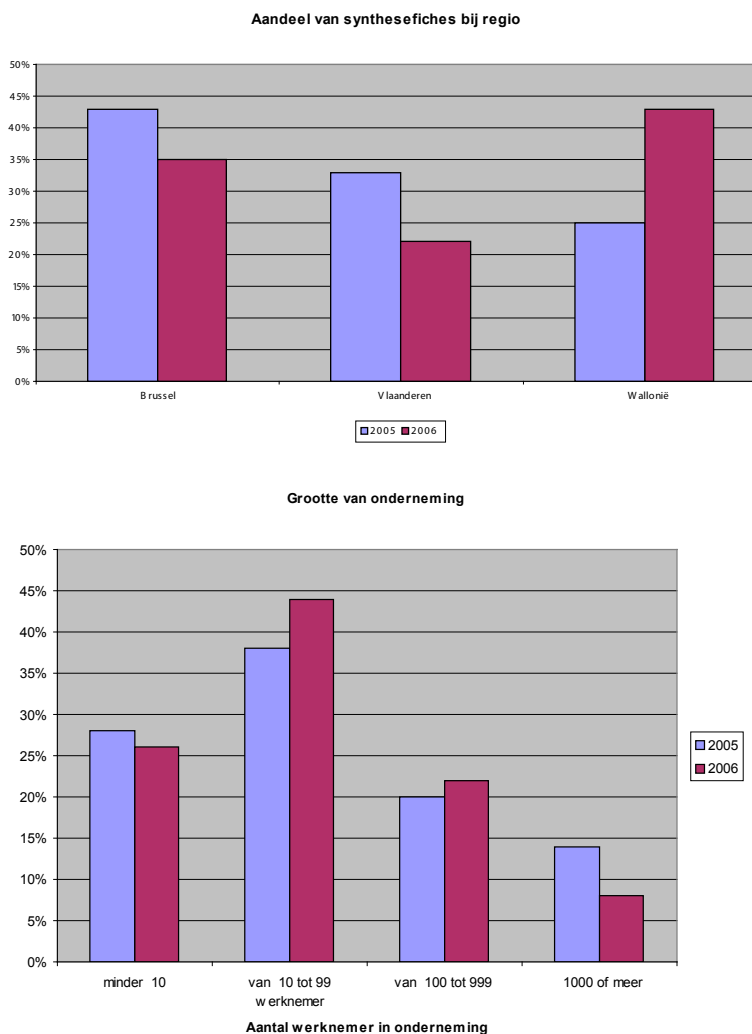
### A. Rapportering van de informatie

Het percentage aan feedback, na de initiële moeilijkheden, benadert 100% van de dossiers voor GPOS-klachten. Maar de terugbezorgde fiches bevatten niet altijd de gevraagde informatie. Zo, voor wat de NACE code betreft, vermeldden slechts 38% van de fiches in 2007 en 2008 dat gegeven.

Tabel 8 :hoeveelheid terugbezorgde informatiefiches:



Tabel 9: Synthesefiches 2005 en 2006, spreiding per regio



In 2005 werd een grondigere studie gemaakt over 254 GPOS-dossiers (op 826 dossiers, dus over 31%) afkomstig van de verschillende directies, via de synthesefiches. In deze steekproef is de regio Brussel enigszins oververtegenwoordigd omdat zij 43% van de steekproef vertegenwoordigt terwijl zij 32% van de nationale activiteit van het GPOS-type vertegenwoordigt (tegenover 33% voor Vlaanderen en 25% voor Wallonië) (tabel 6).

De jaarverslagen vermelden:

- Spreiding per sector : 16% openbare sector – 12% «groothandel en detailhandel – 10% bouwsector – 10% gezondheidssector – 8% hotels en restaurants – 6% onderwijs en 5% andere diensten aan de ondernemingen;
- spreiding volgens de grootte van de onderneming: 38% in de ondernemingen met 10 tot 99 werknemers – 28% in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers – 20% in de ondernemingen met 100 tot 999 werknemers en 14% in de ondernemingen met meer dan 1000 werknemers ;
- In 82% van de gevallen was het arbeidsreglement aangepast volgens de wettelijke verplichtingen;
- In 55% van de ondernemingen die werken met externen was het wettelijke verplicht register voor registratie aanwezig;
- In slechts 23% van de ondernemingen is een aanvaardbare vorm van risicoanalyse betreffende psychosociale belasting teruggevonden;
- De klagers zijn voor 47% mannen terwijl de aangeklaagden dit voor 70% zijn;
- In 11% van de gevallen werd de klacht ingediend door meerdere klagers gelijktijdig en voor 32% betrof het meerdere aangeklaagden;
- In 29% betrof het een klacht ten opzichte van de werkgever en voor 89% stond de aangeklaagde in een chefrelatie met de klager;
- Voor 92 werd de klacht ingediend door de klager zelf, terwijl dit voor 5% verliep via de vakbond en voor 3% via het auditoraat;

- 82% van de gevallen betrof de pestproblematiek, 7% had geweld als oorzaak, 4% ongewenst seksueel gedrag en de overige klachten (7%) betrof een gemengde vorm;
- De klacht werd ingediend na reeds voorafgaand overleg met: 28% de werkgever – 23% de preventieadviseur psychosociale belasting – 22% de vakbond – 13% een vertrouwenspersoon – 9% de politie – 4% justitie en 2% de arbeidsgeneesheer.

In 2006, werden 830 dossiers afgesloten, maar er werd slechts voor 525 dossiers gestructureerde informatie over het onderzoek ingevoerd in het registratiesysteem. Dit betekent een toename van meer dan 100% van het aantal geregistreerde dossiers ten opzichte van 2005 (toen waren er slechts 254).

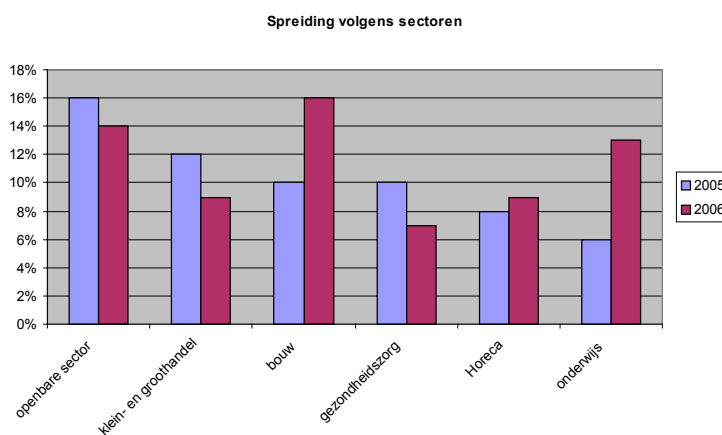
Het aantal dossiers waarvoor geen gedetailleerde statistische informatie beschikbaar is (305 van de 830) zou kunnen verklaard worden door het feit dat niet alle gegevens beschikbaar zijn en/of dat een dossier als klacht start maar evolueert naar een totaal andere status. Ook alle gegevens in het registratiesysteem zijn even significant en naspeurbaar. Mogelijk moet dit systeem nog eens herzien worden en zeker in het kader van de vernieuwing van de wetgeving.

Uit de verzamelde gegevens kan men zekere tendensen afleiden:

- de pestklachten vertegenwoordigen ongeveer 80% van de klachten in deze context, terwijl de overige een mengeling zijn van klachten ongewenst seksueel gedrag of geweld. Die laatste twee elementen doen zich slechts uitzonderlijk geïsoleerd voor als oorzaak voor een klacht;
- het aantal mannen onder de klagers blijft een minderheid (47% in 2005 en 41% in 2006), daartegenover worden zij in de meeste gevallen aangegeven als aangeklaagde voor pesten en geweld (70% in 2005 en 69% in 2006);
- in het overgrote deel van de gevallen, bekleden de aangeklaagde personen een hiërarchisch hogere functie (89% in 2005 en 85% in 2006);
- de dossiers die gelijktijdig meerdere personen aanklagen vertegenwoordigen ongeveer een derde van de gevallen (32% in 2005 en 36% in 2006);
- er is een verdubbeling van de dossiers waarin meerdere personen klacht indienen in eenzelfde dossier (11% in 2005 en 22% in 2006);
- in 2005 werden de klachten voornamelijk (92%) ingediend door klager zelf, maar dat cijfer daalt naar 74% in 2006. Dit komt voornamelijk door de stijging van het aantal klachten die ons bereiken via arbeidsauditoraat (3% in 2005 naar 16% in 2006). Deze verschuiving brengt, in de praktijk, dikwijls een andere afhandeling van de klacht met zich mee. De inspecteur is nu niet meer vrij om te handelen volgens onze interne procedure maar wordt geacht de opdrachten van de arbeidsauditeur uit te voeren, hetgeen zeer tijdrovend kan zijn en ook kan interfereren met het mogelijk intern onderzoek binnen de onderneming, met alle daaraan verbonden gevolgen.
- vóór het indienen van de klacht bij de inspectie heeft de klager reeds contact gehad met de bevoegde preventieadviseur (van 23% in 2005 naar 25% in 2006) en/of de werkgever (van 28% in 2005 naar 17% in 2006) en/of de vakbond (van 22% in 2005 naar 14% in 2006) en/of de vertrouwenspersoon (van 13% naar 10%) en/of de politie (van 9% naar 12%) en/of de rechtbank (van 4% naar 9%) en/of de preventieadviseur arbeidsgeneesheer (2%). In de kader van de nieuwe wetgeving is dit zeker geen positieve evolutie. Er wordt minder beroep gedaan op de werkgever, misschien omdat hij in vele gevallen verantwoordelijk gesteld wordt;
- voor wat de geografische spreiding van de klachten betreft, gaat Brussel van 43% in 2005 naar 35% in 2006, Vlaanderen van 33% in 2005 naar 22% in 2006 en Wallonië neemt de overhand van 25% in 2005 naar 43% in 2006;
- het zijn de ondernemingen die tussen 10 et 99 werknemers tewerkstellen die verhoudingsgewijs de meeste klachten genereren van 38% in 2005 naar 44% in 2006. Het aandeel van de zeer kleine bedrijven gaat van 28% in 2005 naar 26% in 2006 terwijl het aandeel van de grote bedrijven van 20% in 2005 naar 22% in 2006;
- de sectoren van herkomst van de klachten zijn als volgt gespreid; de algemene openbare sector gaat van 16% in 2005 naar 14% in 2006 en het onderwijs stijgt van 6% naar 13%. In de privésector (gaande van 78% naar 73%) stijgt het bouwbedrijf van 10% naar 16%, in de sectoren groot- en kleinhandel, verzorging en horeca is het aantal klachten minder aanzienlijk (respectievelijk 9%, 7% en 9%);
- de verplichting om het arbeidsreglement aan te passen is in 80% van de gevallen in orde. Daarentegen is het verplicht registratieregister, bij onderneming waar de werknemers in contact komen met derden, slecht bij 36% van de bezochte ondernemingen in orde terwijl dit in 2005 nog 55% was. Dit komt mogelijk door de moeilijke definitie van het register en de moeilijkheden bij het praktisch gebruik, vooral in ondernemingen met meerdere zetels of met een buitengewoon aantal geweldplegingen (scholen, gevangenissen, ziekenhuizen, ...);
- wat de aanwezigheid van een specifieke en enigszins aanvaardbare risicoanalyse betreft, vormt zij slechts een uitzondering (23% in 2005 en 14% in 2006). De analysemiddelen op dat vlak zijn in ontwikkeling. Op dit ogenblik is het voor de inspecteur moeilijk om dit deel van de regelgeving te evalueren.

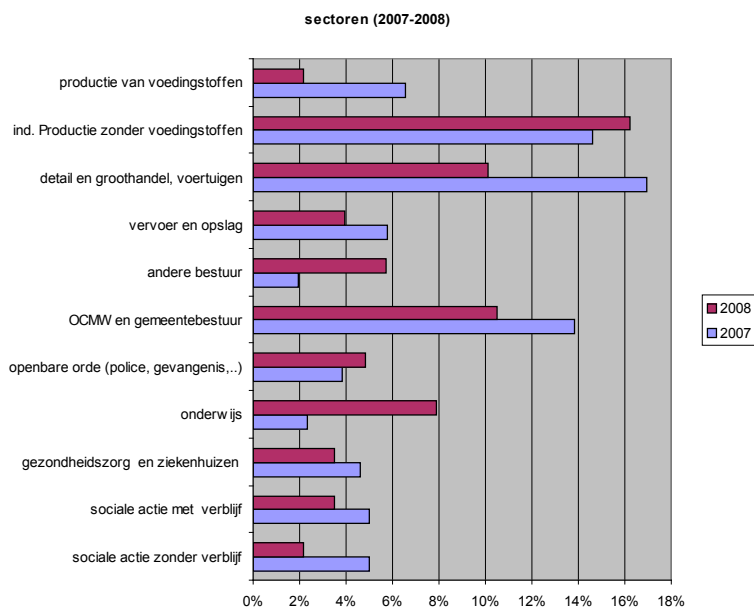
## B. Onderzoek van de sectoren

Tabel 10: synthesefiches 2005 en 2006- activiteitensectoren



Tabel 11: voornaamste betrokken sectoren (2007 en 2008) :

Zelfs als de gegevens niet strikt representatief zijn, omdat slechts 38% van de terugbezorgde informatie de NACE code vermelden, is men nochtans versted van de omvang van de klachten die afkomstig zijn van de gemeentebesturen en de OCMW's. Ondertussen is er een nieuwe NACE-code ingevoerd, wat een wijziging bij het lezen van de resultaten met zich meebrengt.



## C. Synthesefiches laatste trimester 2009 voor sommige directies

Inspecteurs hebben synthesefiches gezocht die beantwoorden aan de vragen om GPOS-tussenkomst bij hun directie voor de maanden september tot december 2009.

Zo zijn in de directie Oost-Vlaanderen 11 GPOS-dossiers (20% van de klachten) geregistreerd in het laatste trimester 2009. Er zijn geen anonieme klachten geweest. 52 klachten hielden verband met andere domeinen van het welzijn. Alle klagers waren werknemers; de aangeklaagde personen waren 5 maal een collega, behoorden 3 maal tot de hiërarchische lijn en waren 3 maal de werkgever. Het gelaakte gedrag betrof 9 maal pesten en 2 maal een gemengde vorm van geweld en pesten. In 3 gevallen heeft de werknemer zich rechtstreeks tot TWW gewend, in 5 gevallen had hij voorafgaande stappen ondernomen bij de vertrouwenspersoon, in 2 gevallen bij de vakbond en één maal bij de arbeidsgeneesheer. Eén van de klagers heeft het formulier niet teruggestuurd. TWW heeft 10 verwtigingen naar de werkgever gestuurd. In andere situaties, hetzij bij telefonisch contact, hetzij bij het langskomen van een werknemer op de kantoren van TWW, zijn adviezen in verband met de interne procedure gegeven, maar die activiteit is niet ingegeven in het informaticasysteem. In die tijdspanne waren er geen algemene klachten in verband met de psychosociale belasting of preventiestructuren.

Bij de directie Oost-Vlaanderen werden tijdens het laatste trimester van 2009 11 synthesefiches geregistreerd. Vijf dossiers zijn snel afgesloten (in twee gevallen na algemeen onderzoek), omdat de werknemers de onderneming hebben verlaten. Zeven klachten waren afkomstig uit de privésector. De grootte van de onderneming varieerde van de zeer kleine onderneming tot meer dan 500 werknemers. De verhouding V/M voor de klagers was 6/4. De verhouding arbeiders/bedienden was 5/4. De aangeklaagde personen waren in meer dan 90% mannen, in 4 gevallen waren het bedienden, 1 maal een kaderlid en 3 maal de werkgever. Het vermeende pesten ging in de grote meerderheid in verticale zin van boven naar beneden. 6 dossiers laakten het pesten, en 1 dossier het geweld. In de meeste gevallen (8) was het arbeidsreglement correct. De vooraf gecontacteerde instanties waren de contactpersoon (2), de bevoegde preventieadviseur (2), de vakbond (2), de politie (2), het openbaar ministerie (1), de arbeidsgeneesheer (1) en het Kabinet van de minister (1). TWW heeft vastgesteld dat in 4 gevallen de bevoegde preventieadviseur reeds op een ten minste gedeeltelijk adequate manier tussenbeide was gekomen en dat hij geen 3 maal opgetreden is. 4 klachten zijn als niet ontvankelijk geklasseerd. Er zijn drie verwittigingen aan de werkgever opgesteld.

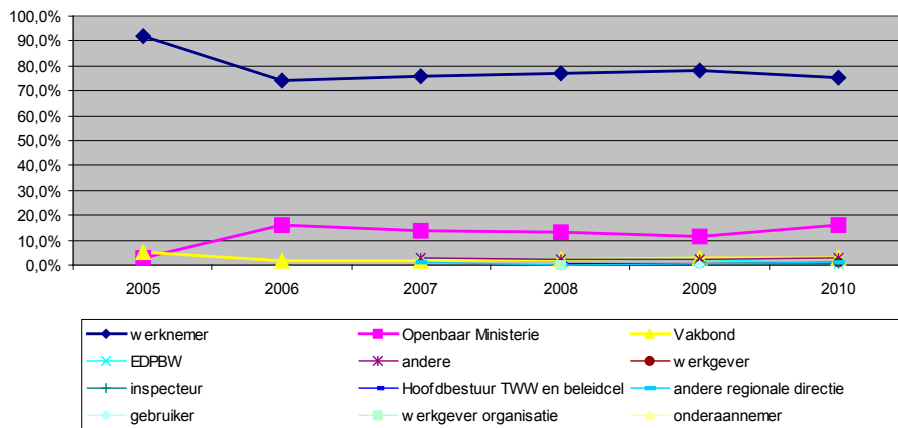
Bij de directie Antwerpen betrof het staal 11 synthesefiches. 8 van de dossiers zijn afkomstig van de privésector. In 5 gevallen heeft de onderneming een CPBW, wat een grootte van ten minste 50 werknemers betekent. 6 klagers waren mannen en 4 vrouwen. 9 klagers waren bedienden. Het aandeel aangeklaagden was evenredig M/V, 4 bedienden en 3 kaderleden, 4 werkgevers. Quasi de totaliteit bevond zich in een hiërarchisch hogere positie ten overstaan van de klager. Behalve voor een geval van geweld, hielden alle beschuldigingen verband met pesten. In twee gevallen meden meerdere personen aangeklaagd. Drie klagers hadden reeds stappen ondernomen bij de werkgever, 2 bij de vakbond, 1 bij de politie en 1 bij de bevoegde preventieadviseur. 4 dossiers werden als niet ontvankelijk geëvalueerd en er werden 4 verwittigingen aan de werkgever gericht.

#### D. Herkomst van de klachten

Tabel 12 : herkomst van de dossiers

Het merendeel van de klachten is geïnitieerd door de werkgevers (tussen 70 en 80%); een andere herkomst van de dossiers is het openbaar ministerie (tussen 10 en 20%; die dossiers zijn niet altijd aangerekend als klacht, hun werkelijk aantal is waarschijnlijk groter. Het aantal vragen afkomstig van de vakbonden is gering.

Initiatiefnemer van GPOS-klachten



#### E. Dieptegraad en complexiteit van de GPOS-dossiers verbonden aan de bij TWW ingediende klachten.

Er zijn vragen om tussenkomst die stoppen bij gebrek aan waakzaamheid of belang van de aanvrager, of snel worden afgesloten door het ontslag van de aanvrager. Gezien de rol van de inspectie er in bestaat toe te zien op de toepassing van de reglementering, kan het belang en de aard van de opvolging van een bepaalde klacht door de inspecteur van geval tot geval verschillen. Als de wettelijke structuren functioneel zijn, beperkt de rol van TWW zich tot een «doorverwijzing» van de klager naar de interne procedure. Als die structuren ontbreken of niet optimaal functioneren (bijvoorbeeld als een binnen de onderneming een conflict bestaat waarin groepen zijn verwickeld of met de directie), is de tussenkomst van de inspecteur zwaarder. Als de arbeidsauditeur een onderzoek vraagt, kunnen de dossiers ook zwaarder worden.

Aldus, zonder representatieve affirmaties te kunnen doen, blijkt dat vanuit het standpunt van de inspecteurs op het terrein, het aantal dossiers dat een grondiger behandeling vraagt vormt het grootste deel niet van de in aanmerking genomen dossiers

---

## 1.2.5 Besluiten

Na de invoering, in 2002, van de wetgeving in verband met geweld en pesten op het werk, is er bij de toenmalige medische inspectie een piek van GPOS-klachten geweest die snel is afgenomen: het aantal dossiers in verband met die specifieke wetgeving lag lichtjes hoger dan de helft van het totaal aan dossiers van behandelde klachten.

Het aandeel van de GPOS-dossiers is beginnen afnemen vanaf 2006 naar aanleiding van een toename van de klachten die geen verband hielden met GPOS. Het aantal GPOS-klachten heeft het jaar volgend op de wijziging van de wetgeving die van kracht is geworden in 2007 een daling naar ongeveer 600 GPOS-dossiers per jaar gekend, wat iets minder is dan een derde van het geheel aantal klachten, voor alle welzijnsdomeinen. De gevolgen die aan die klachten zijn gegeven in termen van administratieve benadering en inspectie benadering verschilden van dossier tot dossier; het is evenwel op dit ogenblik niet mogelijk een zeer specifiek overzicht te geven van de gevolgen die aan de klachten zijn gegeven en de evolutie van de verschillende gevallen van klachten.

De wetgeving heeft sinds haar wijziging in 2007 haar doel bereikt dat er in bestaat de interne procedure in de onderneming te bevorderen en de betrokkenheid van TWW te beperken voor de grond van de problemen.

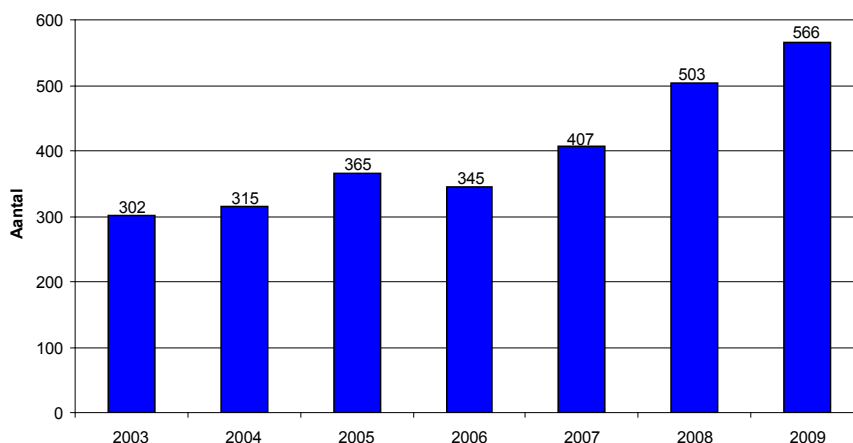
Anderzijds is het, op basis van de beschikbare statistische elementen op het niveau van het Toezicht op het welzijn, moeilijk de relevantie en de efficiëntie op lange termijn van de behandeling van de klachten in de onderneming te beoordelen.

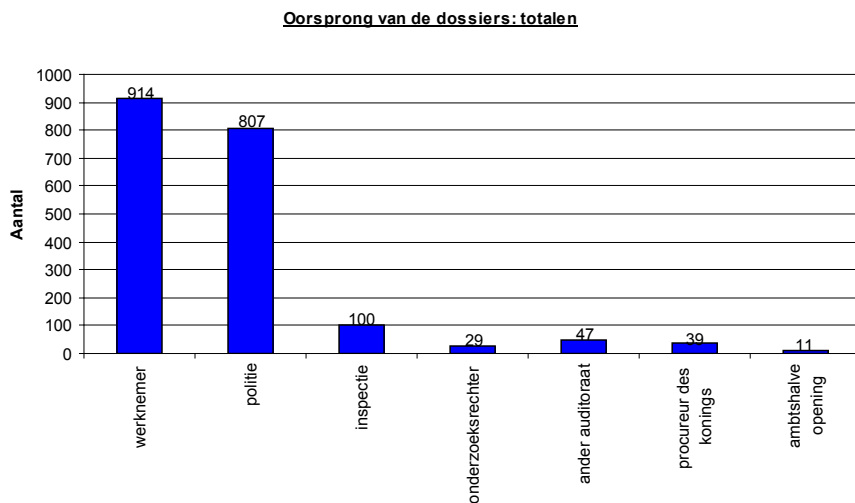
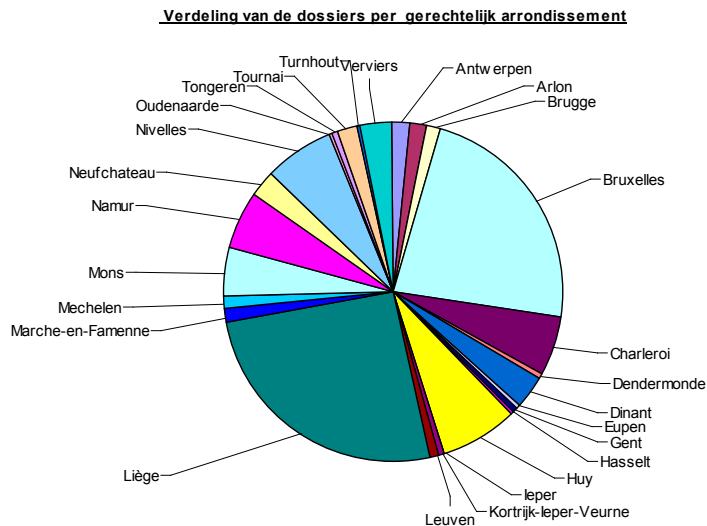
De aanhoudende vragen afkomstig van het openbaar ministerie zouden kunnen wijzen op de persistentie van een problematiek waarvoor enkel de tussenkomst van de preventiediensten geen afdoend resultaat biedt.

## 1.3 Arbeidsauditoraat

De FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft de arbeidsauditoraten gevraagd om de statistieken over te maken over verschillende items, en heeft vervolgens een samenvatting gemaakt van alle verkregen data. Deze gegevens moeten evenwel met de grootst mogelijke omzichtigheid worden geanalyseerd. Aangezien deze statistieken niet verplicht waren, zijn zij niet onderworpen aan een uniforme registratie bij alle auditoraten. Bovendien is de registratie bij bepaalde auditoraten in de loop van de tijd geëvolueerd. De becijferde gegevens die we hebben ontvangen, hebben derhalve een verschillende nauwkeurigheidsgraad. Deze statistieken laten niettemin toe om een interessant globaal beeld te krijgen van de aanpak van deze situaties vanuit strafrechtelijke hoek.

Evolutie van het aantal dossiers per jaar



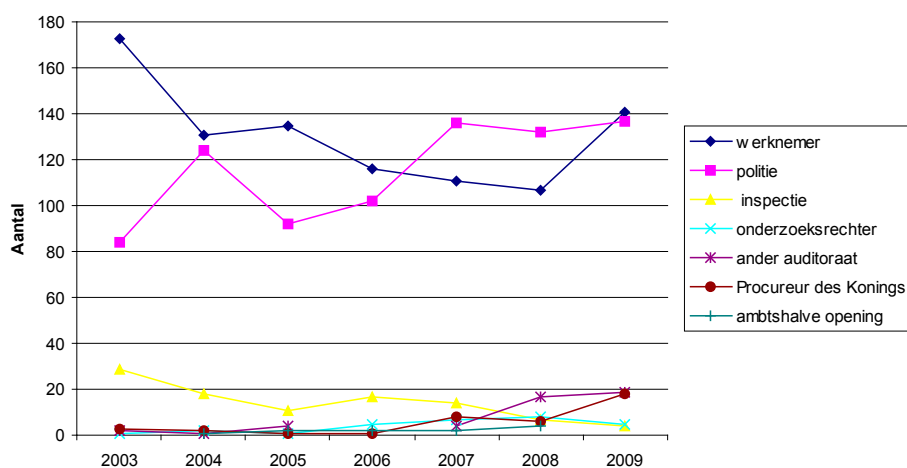


**Toelichting van de rubrieken**

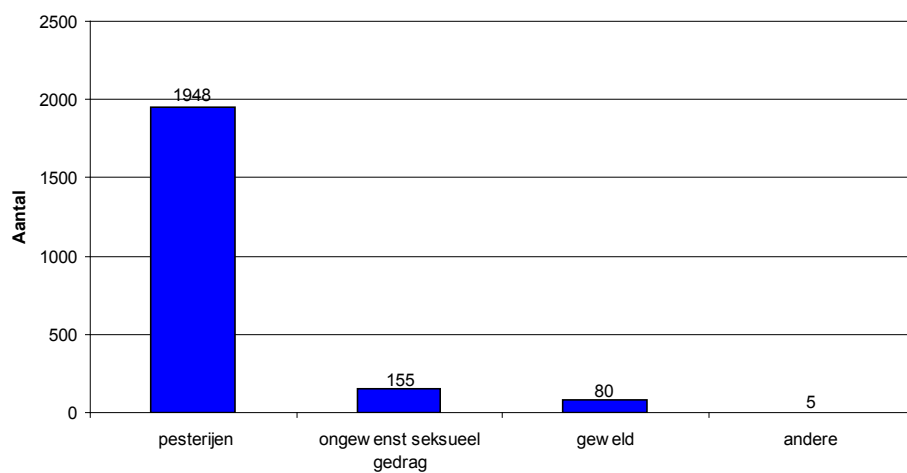
- “werknemer”: rechtstreekse klacht van de werknemer bij het auditoraat;
- “politie”: proces-verbaal door de politie overgemaakt aan het auditoraat ten gevolge van een klacht bij hun diensten;
- “inspectie”: proces-verbaal van de inspectie Toezicht Welzijn op het Werk overgemaakt aan het auditoraat;
- “onderzoeksrechter”: wanneer zijn onderzoek is voltooid, maakt de onderzoeksrechter het dossier over aan de arbeidsauditeur, om de auditeur toe te laten eventueel andere onderzoeksverrichtingen te vorderen of zijn advies aan de raadkamer te verstrekken;
- “ander auditoraat”: door een ander auditoraat overgemaakt dossier, omdat het dossier niet onder zijn territoriale bevoegdheid valt;
- “procureur des Konings”: door de procureur des Konings aan de arbeidsauditeur overgemaakt dossier, omdat het dossier niet onder zijn bevoegdheid valt.
- “ambtsnalve opening”: informatie bijgehouden op initiatief van het arbeidsauditoraat zelf.



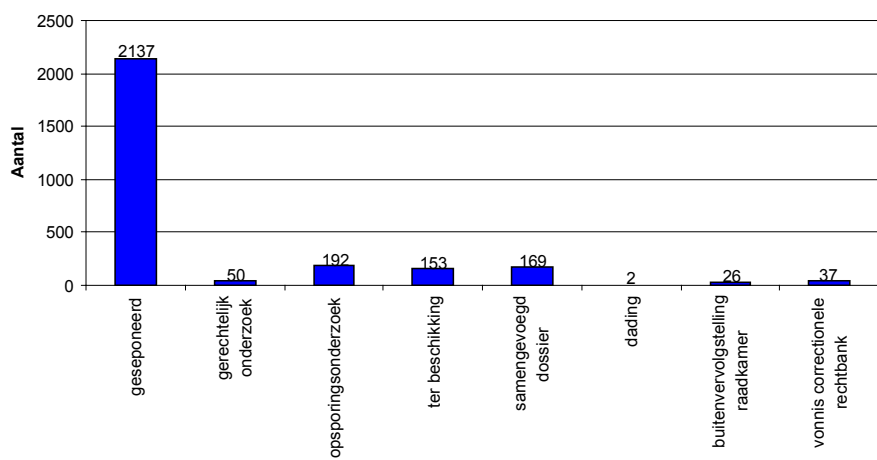
### Oorsprong van de dossiers: jaarlijkse evolutie



### Ingeroepen feiten



### Gevolgen gegeven aan dossiers



### Toelichting van de rubrieken

- “geseponeerd”: geklasseerd zonder gevolg
- “gerechtelijk onderzoek”: onderzocht dossier (overgemaakt aan de onderzoeksrechter)
- “opsporingsonderzoek”: dossier nog steeds in informatiefase – niet afgesloten dossier
- “terbeschikkingstelling”: het dossier wordt aan een ander parket of arbeidsauditoraat overgemaakt omwille van een bevoegdheidskwestie
- “samen gevoegd dossier”: een dossier wordt met een ander dossier samen gevoegd
- “dading”: verval van de strafvordering door het betalen van een geldsom
- “beslissing tot buitenvervolginstelling door de raadkamer”: de raadkamer is het rechtscollege dat in de onderzochte dossiers tussenkomt en dat beslist of het dossier al dan niet naar de correctionele rechtbank wordt verwezen. De beslissing tot buitenvervolginstelling betekent dat er geen reden is tot vervolging voor de correctionele rechtbank.

Zoals men kan vaststellen, is het “seponeren” van het dossier het gevolg dat in veruit het grootste aantal gevallen aan een dossier wordt gegeven. Het is daarbij zeer belangrijk te onderstrepen dat de redenen voor het seponeren zeer verschillend zijn: regularisatie (de situatie is genormaliseerd tijdens het onderzoek), onvoldoende bezwarende feiten, overtreding kan niet worden vastgesteld (ondanks de verdenkingen slaagt het openbaar ministerie er niet in om de overtreding vast te stellen), geen overtreding (het dossier brengt geen overtredingen aan het licht), aanwezigheid van antecedenten, vervolging niet opportuun. Een auditeur deed opmerken dat bij veel personen het gevoel van onbehagen eerder subjectief is dan dat er zich precieze feiten en pesterijen hebben voorgedaan.

## 1.4 Arbeidsgerechten

### 1.4.1 Inleiding

De statistieken betreffende de beslissingen van de arbeidshoven en –rechtbanken zijn gebaseerd op de vonnissen en arresten die door de griffiers van deze rechtscolleges ter kennis van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) zijn gebracht overeenkomstig artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en sinds 16 juni 2007 overeenkomstig artikel 32octiesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het betreft de beslissingen die gewezen zijn in het kader van betwistingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag die gebaseerd zijn op hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996.

De wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 heeft de specifieke bevoegdheden van de arbeidsrechtbank met dit soort geschillen uitgebreid (artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek).

De kwalitatieve analyse van deze rechtspraak (uittreksels uit de beslissingen geklasseerd per trefwoord) kunnen geconsulteerd worden op de website van de FOD Werkgelegenheid ([www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) - thema: welzijn op het werk - psychosociale belasting – rubriek: bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – punt 7: rechtspraak) <http://www.werk.belgie.be/WorkArea/showcontent.aspx?id=21270>.

De voorliggende statistieken betreffen de periode van 1 juli 2002 tot 30 juni 2010.

### 1.4.2 Algemeen overzicht

De arbeidsrechtbanken hebben 377 definitieve uitspraken gedaan over vorderingen die gesteund zijn op de wet van 4 augustus 1996. Deze 377 uitspraken zijn het voorwerp geweest van 59 beroepen bij het arbeidshof.

De definitieve uitspraken zijn diegene waarbij de rechtbank definitief heeft beslist over de vorderingen gesteund op de wet van 4 augustus 1996 (zelfs indien er voor andere vorderingen een verwijzing naar de rol is gebeurd)

#### A. Herkomst

De 377 uitspraken van de arbeidsrechtbanken kunnen verdeeld worden als volgt :

26 Antwerpen, 1 Aarlen, 202 Brussel, 1 Brugge, 8 Charleroi, 6 Kortrijk, 3 Dinant, 1 Eupen, 5 Gent, 18 Hasselt, 1 Hoei, 30 Luik, 12 Leuven, 5 Mechelen, 7 Bergen, 10 Namen, 2 Neufchâteau, 4 Nijvel, 4 Oudenaarde, 13 Tongeren, 7 Doornik, 5 Turnhout, 5 Verviers, 1 Veurne.

RECHTBANK	AANTAL UITSPRAKEN
Vlaanderen	96 = 25,46% (waarvan 27% afkomstig van de rechtbank van Antwerpen)
Wallonië	79 = 20,96 % (waarvan 38% afkomstig van de rechtbank van Luik)
Brussel	202 = 53,58%
Totaal	377

#### B. Evolutie in de tijd

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (tot juni)	
12	14	39	64	98	64	56	30	377

De weinig stijgende cijfers van de eerste jaren zijn te wijten aan het feit dat de rechtbank soms pas enkele jaren na het indienen van de vordering een beslissing velt.

Wij stelden geen significante vermindering van het aantal vorderingen vast.

#### C. Sector

140 beslissingen hebben betrekking op de openbare sector, 237 betreffen de privésector.

Openbare sector	37,1%
Privésector	62,9%

#### D. Aard van de aangevoerde gedragingen

- Pesterijen: 325 beslissingen  
In het kader van deze 325 beslissingen hebben verschillende eisers elementen van discriminatie aangevoerd als basis voor het pestgedrag: etnische herkomst (9), godsdienstige overtuigingen (1), het lidmaatschap van een partij (2), kandidatuur voor de sociale verkiezingen (1); seksuele geaardheid (2) en taal (1);
- Ongewenst seksueel gedrag: 5 beslissingen;
- Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag: 11 beslissingen;
- Psychisch geweld: 6 beslissingen;
- Feiten die pesterijen en geweld uitmaken: 9 beslissingen;
- Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk: 1 beslissing;
- Niet verduidelijkt: 20 beslissingen.

AANGEVOERDE FEITEN	
Pesterijen	86,2 %
Ongewenst seksueel gedrag	4,2 %
Geweld	4,0 %
Andere psychosociale belasting	0,3 %

De feiten aangevoerd als “pesterijen en ongewenst seksueel gedrag” werden opgenomen in de rubriek “ongewenst seksueel gedrag”. In dezelfde zin vallen onder de rubriek “geweld” ook de feiten aangevoerd als “pesterijen en geweld”.

#### E. Verweerder

312 rechtsvorderingen werden bij de rechtbank ingesteld tegen de werkgever (rechts- of natuurlijk persoon), 53 tegen de werkgever en een (of meerdere) werknemer(s), 10 tegen een (of meerdere) werknemer(s) en 2 tegen een derde.

VERWEERDER	
Werkgever	82,7%
Werkgever en werknemer	14,1%
Werknemer	2,7%
Derde	0,5%

## F. Procedure

### F.a Op tegenspraak – bij verzet

4 vonnissen werden bij verstek gewezen.

*Het verstekvonnis is het vonnis dat gewezen wordt omdat een partij niet verschenen is, geen conclusie heeft ingediend of niet heeft gepleit (manuel de procédure civile, A. Fettweis, 1987, blz. 292).*

### F.b Ten gronde – kort geding – zoals in kort geding

- 339 beslissingen van de arbeidsrechtbanken werden ten gronde gewezen volgens de gemeenrechtelijke procedure.
- 17 leggen voorlopige maatregelen op in het kader van de procedure in kort geding.  
*Het betreft een procedure waarbij de voorzitter van de rechtbank (en niet 3 rechters zoals het geval is wanneer de arbeidsrechtbank zetelt) voorlopige maatregelen kan bevelen (zijn beschikking is dus niet bindend voor de arbeidsrechtbank bij wie de zaak achteraf aanhangig kan worden gemaakt) binnen ingekorte termijnen (korter dan die van een gemeenrechtelijke procedure) (artikel 584, lid 2 van het Gerechtelijk Wetboek).*
- 21 van deze beslissingen werden ten gronde gewezen volgens de procedure “zoals in kort geding”.  
Sinds de wijzigingen aangebracht door de wet van 6 februari 2007 verloopt de vordering tot staking volgens deze procedure.  
*Deze procedure laat toe te genieten van de ingekorte termijnen van de procedure in kort geding (er kan dus sneller een gerechtelijke beslissing worden verkregen) zonder dat de hoogdringendheid moet bewezen worden, maar de voorzitter beslist wel ten gronde: het bevel van de rechter kan achteraf niet in vraag worden gesteld voor de arbeidsrechtbank (het gaat niet om een voorlopige maatregel).*

### F.c Afstand – doorhaling

15 vonnissen bevelen de afstand van geding, de doorhaling op de algemene rol of de afstand van rechtsvordering (onder andere omdat het geschil bij dading werd geregeld).

Door de afstand van geding (artikel 820 van het Gerechtelijk Wetboek) en de doorhaling op de algemene rol (artikel 730 van het Gerechtelijk Wetboek) zien de partijen af van de rechtspleging, maar niet van het recht zelf. Met de afstand van rechtsvordering ziet de partij af van de rechtsvordering en van het recht zelf (zij zal voor dezelfde vordering niet meer in rechte kunnen handelen) (artikel 821 van het Gerechtelijk Wetboek).

### F.d Verwijzing naar de interne procedure

Sinds de wijzigingen ingevoerd door de wet van 6 februari 2007, kan de rechtbank de werknemer die zich rechtstreeks tot hem richt, zonder via de procedure intern aan zijn onderneming te gaan, bevelen deze procedure toe te passen (indien deze procedure bestaat en kan toegepast worden). In dat geval wordt de gerechtelijke procedure opgeschort tot wanneer de interne procedure is beëindigd (artikel 32decies, §1, tweede lid van de voornoemde wet van 4 augustus 1996).

Wij hebben geen enkel vonnis opgemerkt waarbij de rechtbank van deze mogelijkheid gebruik heeft gemaakt, maar het bestaan van dit artikel op zich zet aan tot het gebruik van de interne procedure voorafgaand aan een gerechtelijke vordering.

### F.e Gerechtelijke bemiddeling

In twee zaken heeft een rechter een bemiddelaar aangewezen bevoegd voor een bemiddeling in de zin van de artikelen 1724 en verder van het Gerechtelijk Wetboek.

## 1.4.3 Résultats

### A. Erkenning van de feiten

Bij de definitieve beslissingen (rekening houdend met de eventuele arresten van het Arbeidshof die de vonnissen van de arbeidsrechtbanken hervormen) en onafhankelijk van het onderwerp van de ingediende rechtsvordering:

#### A.a Erkenning van de pesterijen

- 28 beslissingen aanvaardden het bestaan van de pesterijen.

#### A.b Erkenning van het ongewenst seksueel gedrag

- 1 beslissing erkent het bestaan van feitelijkheden die toestaan het bestaan van ongewenst seksueel gedrag te vermoeden.

#### A.c Erkenning van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

- 1 uitspraak erkent het bestaan van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.  
Tegen deze beslissing werd beroep aangetekend.

#### A.d Erkenning van geweld op het werk

- Eén beslissing erkent het bestaan van geweld op het werk.

#### A.e Erkenning van feiten van geweld en pesterijen

- Eén beslissing erkent het bestaan van feiten van geweld en pesterijen

Voor de berekening van de percentages dient rekening te worden gehouden met het aantal keer dat het gedrag werd ingeroepen (zie cijfers in de rubriek 1.4.2/D) en van dit cijfer dient het aantal beslissingen te worden afgetrokken waarin het bestaan van geweld of pesterijen niet werd geanalyseerd. Het betreft eisen die het voorwerp uitmaken van afstand of doorhaling of die enkel betrekking hebben op ontslag in het kader van een vordering gesteund op artikel 32tredecies (ontslagbescherming).

De feiten aangevoerd als “pesterijen en ongewenst seksueel gedrag” werden opgenomen in de rubriek “ongewenst seksueel gedrag”. In dezelfde zin vallen onder de rubriek “geweld” ook de feiten aangevoerd als “pesterijen en geweld”.

ERKENDE FEITEN	In aanmerking te nemen uitspraken	Erkende feiten	
Pesterijen	325 – 185 = 140	28	20 %
Ongewenst seksueel gedrag	16 – 2 = 14	2	14,3 %
Geweld	15 – 3 = 12	2	16,6 %

#### B. Voorwerp van de vordering

In dit hoofdstuk worden de definitieve uitspraken in aanmerking genomen (er werd dus rekening gehouden met eventuele arresten van het Arbeidshof die de vonnissen van de arbeidsrechtbanken hervormen).

##### B.a Schadevergoedingen

#### 1. Als vergoeding voor geweld, pesterijen of een andere soort belasting op het werk of als vergoeding voor de schending van een verplichting inzake het welzijn op het werk

- Aantal vorderingen : 131
- Resultaten :
  - 10 uitspraken kennen een schadevergoeding toe (2.500 EUR (provisieel) - 4.810 EUR – 5.000 EUR (x3) – 5.595,60 EUR - 8.400 EUR – 10.000 EUR – 15.000 EUR – 24.000 EUR) als vergoeding voor pesterijen of geweld of als vergoeding voor schade die voortvloeit uit een fout van de werkgever bij de behandeling van de feiten van pesterijen of geweld.  
Bovendien hebben drie rechtbanken het bestaan van pesterijen aanvaard, maar hebben ze aan de eisers geen schadevergoeding toegekend daar ze de mening toegedaan waren dat de werkgever ten aanzien van wie de vordering werd ingesteld, geen enkele fout had begaan : hij had alle middelen aangewend om een oplossing te vinden voor de situatie ook al had dit niet geleid tot een positief resultaat.
  - Twee rechtbanken kennen respectievelijk 3.500 en 4.000 EUR schadevergoeding toe ten laste van de werkgever tot herstel van het verlies van de kans om de crisis op te lossen die in de werkomgeving ontstond door de laattijdige aanstelling van een preventieadviseur.
  - Het Hof heeft een werkgever veroordeeld tot 5.000 EUR omdat hij burgerrechtelijk aansprakelijk is voor de fouten begaan door de preventieadviseur. Onder meer het waarschuwen van de werkgever voor de informele procedure en het informeren van het comité voor preventie en bescherming op het werk over de behandeling van formele en informele klachten.
  - Twee arresten kennen 2.500 EUR toe ten laste van de werkgever voor fouten die voor de werknemer relationeel leed hebben veroorzaakt of die een inbreuk inhielden op de psychische integriteit van de werknemer.

#### 2. Als vergoeding voor het niet naleven van de bescherming tegen ontslag

- Aantal vorderingen : 216 (deze vordering wordt vaak ingesteld met een vordering tot schadevergoeding wegens misbruik van ontslagrecht) waarvan twee betrekking hadden op de bescherming van een getuige.
- Resultaten : de schadevergoeding op grond van artikel 32tredecies van de welzijnswet werd 49 keer toegekend.

#### 3. Als vergoeding voor misbruik van de klachtenprocedure

- Aantal vorderingen : 23
- Resultaten : 2 vonnissen erkennen het misbruik van de klachtenprocedure door de werknemer.

#### 4. Ten laste van de eiser als vergoeding voor de schade veroorzaakt door het instellen van een tergend en roekeloos geding

- Aantal vorderingen: 54
- Resultaten: 5 rechtbanken hebben een schadevergoeding toegekend wegens tergend en roekeloos geding (gaande van 500 tot 1.500 EUR).

#### B.b Vordering tot staking (art.32decies, §2)

- Aantal vorderingen tot staking : 52
- gemeenrechtelijke rechtspleging: 25  
rechtspleging in kort geding: 9  
rechtspleging “zoals in kort geding”: 13
- Resultaten : 6 beslissingen gelasten de dader een einde te maken aan de pesterijen.

#### B.c Maatregelen die door de werkgever moeten worden genomen (art. 32decies, §3)

- Aantal vorderingen : 44
- Resultaten : 9 beslissingen gelasten de werkgever maatregelen te nemen.

#### B.d Akkoord

4 vonnissen nemen akte van het feit dat er een akkoord is tussen de partijen.

Het akkoord bestond onder andere in de betaling door de werkgever van een som van 36.000 EUR als schadevergoeding voor morele schade of het preciseren van de gedragingen die in de toekomst van de partijen worden verwacht.

AARD VAN DE ORDERING	Aantal vorderingen	PERCENTAGE* /377	Aantal positieve beslissingen	PERCENTAGE POSITIEVE BESLISSINGEN
Schadevergoeding	131	34,7%	15	11,5%
Vorderingen tot staking	52	13,8%	6	11,5%
Maatregelen werkgever	44	11,7%	9	20,5%
Bescherming tegen ontslag	216	57,3%	49	22,7%
Misbruik van de klachtenprocedure	23	6,1%	2	8,7%
Tergend en roekeloos geding	54	14,3%	5	9,3%
Akkoord	4	1,1%	4	100 %

\*Er moet rekening gehouden worden met het feit dat eenzelfde optreden in rechte meerdere vorderingen kan bevatten. Daarom bedraagt het totaal van de relatieve percentages meer dan 100%.

---

## 2 Bijkomende evaluaties

---

### 2.1 Werkgroep van Co-prev

#### 2.1.1 Inleiding

Co-Prev is de overkoepelende vereniging van alle erkende Belgische externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (EDPB).

De EDPB verzorgen samen ongeveer 3.250.000 werknemers, komen in 210.000 bedrijven en stellen zelf meer dan 2000 personen (onder bediendecontract) te werk.

Deze diensten voeren een aantal wettelijk omschreven taken en opdrachten uit op het vlak van preventie en welzijn op het werk, waaronder het voorkomen en behandelen van de problematiek van het grensoverschrijdend gedrag in de aangesloten ondernemingen en organisaties.

In het kader van de evaluatie van de huidige regelgeving inzake grensoverschrijdend gedrag heeft een representatieve Co-prev werkgroep een aantal voorstellen uitgewerkt met het oog op de aanpassing van deze regelgeving. Deze werkgroep is samengesteld uit preventieadviseurs psychosociale aspecten (PAPA), preventieadviseurs arbeidsgeneesheren (PAAG), en wordt voorgezeten door een directeur afdeling risicobeheer. Deze voorstellen zijn goedgekeurd door de raad van bestuur van Co-Prev.

#### 2.1.2 Aanpassingen van het koninklijk besluit

##### A. Aanpassing van Art. 16, 5° (ivm opleiding van de vertrouwenspersoon):

Volgens Co-Prev mag de vorming en opleiding van de vertrouwenspersoon géén vrijblijvende aanpak zijn. Op het terrein is er de vaststelling dat deze vertrouwenspersonen niet steeds het geschikte profiel hebben en/of de nodige kennis. Soms wordt de vertrouwenspersoon na zijn aanduiding aan zijn lot overgelaten en krijgt hij niet steeds de mogelijkheid zich (bij) te scholen. Derhalve preciseert het KB best dat de vertrouwenspersoon verplicht is om de in Bijlage 1 omschreven vaardigheden en kennis te verwerven en constant te verbeteren.

##### Voorstel van tekst:

....

5° beschikt hij over de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor het vervullen van zijn opdrachten zoals bedoeld in bijlage I bij dit besluit **en moet** hij de vormingen volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

##### B. Aanpassing van Art. 19, §3 (ivm taken van de vertrouwenspersoon):

De voorgestelde aanpassing houdt in dat het de vertrouwenspersoon niet meer mogelijk zou zijn een met redenen omklede klacht te ontvangen van een persoon die verklaart het voorwerp te zijn van een feit van grensoverschrijdend gedrag.

De logica die aan de basis ligt van dit voorstel is *dat het interventiegebied van de vertrouwenspersoon zich best beperkt tot het strikt informele kader.*

##### Waarom?

- de rol van de vertrouwenspersoon focust zich best op het opvangen en informeren van de klager, het zoeken naar een interne oplossing.
- de formele klachten die in de huidige praktijk worden overgemaakt aan de preventieadviseurs psychosociale zijn vaak onvolledig (naar vorm en/of inhoud, formulering), en dienen dan door de PAPAs toch te worden gecorrigeerd of aangevuld
- de bevoegde preventieadviseur psychosociale staat steeds borg voor een neutrale en integere aanpak.

Zo de klager dan toch wenst over te gaan tot het indienen van een met redenen omklede klacht dan dient de vertrouwenspersoon na te gaan of de klager de contactgegevens kent van de bevoegde preventieadviseur psychosociale aspecten.

##### Voorstel van tekst:

....

3° schrappen van: *“hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zendt ze door naar de bevoegde preventieadviseur.”*



Vereniging van externe diensten voor preventie en bescherming op het werk  
Association des services externes de prévention et de protection au travail

---

Vervangen door: “hij vergewist er zich van dat de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de contactgegevens kennen van de bevoegde preventieadviseur.”

**C. Aanpassing van Art. 23 (ivm aanhoren van de klager binnen 8 kalenderdagen na eerste contact):**

Dit artikel voorziet nu een termijn van 8 kalenderdagen ivm het aanhoren van de klager door de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale.

De praktijk wijst uit dat het strikt naleven van deze termijn gemakkelijk in het gedrang kan komen door allerlei omstandigheden eigen aan de klager: daarom stellen wij voor om van die “kalender”-dagen “werk”-dagen te maken.

**Voorstel van tekst:**

*De vertrouwenspersoon hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van acht werkdagen na het eerste contact en informeert hem.....”*

**D. Aanpassing van Art.25 (ivm termijn voor persoonlijk onderhoud voorafgaand aan indienen formele klacht):**

Rekening houdend met de basislogica die reeds beschreven staat onder punt (B), stellen wij voor deze bepaling in dezelfde zin aan te passen. Dit betekent het volgende:

- de klager kan een formele klacht enkel indienen bij de preventieadviseur psychosociale
- op voorwaarde dat er vooraf een persoonlijk onderhoud heeft plaatsgehad met de preventieadviseur psychosociale
- onderhoud dat plaats moet hebben binnen de 8 werk (ipv kalender-) dagen vanaf het ogenblik dat de klager laat weten dat hij een met redenen omklede klacht wil indienen
- de preventieadviseur psychosociale tekent een kopie van de formele klacht en overhandigt die aan de klager

**Tekstvoorstel:**

*De werknemer kan enkel een met redenen omklede klacht indienen bij de **(schrappen: vertrouwenspersoon)** bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met **(schrappen: met de vertrouwenspersoon of) de bevoegde preventieadviseur.***

*De **(schrappen: vertrouwenspersoon of)** bevoegde preventieadviseur bij wie de met redenen omklede klacht zal ingediend worden evenals de werknemer die de met redenen omklede klacht wil indienen zorgen er voor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van acht werkdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een met redenen omklede klacht in te dienen.*

**De preventieadviseur (schrappen: Al naar gelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of) ondertekent een kopie van de met redenen omklede klacht en overhandigt haar aan de werknemer. Deze kopie, die geldt als ontvangstbewijs, vermeldt dat het persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden.**

**Schrappen:**

*“Wanneer de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht in ontvangst neemt, stuurt hij haar onmiddellijk door naar de bevoegde preventieadviseur.”*

**E. Aanpassing van Art. 28 (ivm overhandigen geschreven advies aan de werkgever):**

De aanpassing die wij hier voorstellen beoogt een maximale responsabilisering van de werkgever. De recente gebeurtenissen die uitgebreid aan bod kwamen in de media beklemtonen ten overvloede de noodzaak om de werkgever er toe te verplichten de klager in alle duidelijkheid te informeren over de mate waarin, en de wijze waarop, de werkgever de door de bevoegde preventieadviseur psychosociale voorgestelde maatregelen heeft uitgevoerd. In de praktijk van de externe preventieadviseurs psychosociale was er overigens reeds de vaststelling dat er omtrent deze voorgestelde maatregelen nauwelijks communicatie was vanwege de werkgevers.

Bovendien staat deze aanpassing in logische coherentie met de aanpassing die wij voorstellen in het kader van Art.32 septies van de welzijnswet (zie infra punt 2.1.3 onder de hoofding ivm aanpassingen in de welzijnswet).

**Tekstvoorstel:**

**Toevoegen** nà (“In elk geval wordt het advies ten laatste twaalf maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt”):



---

*Van zodra de werkgever het geschreven advies heeft ontvangen, informeert hij hierover, op schriftelijke wijze de werknemer die deze klacht heeft ingediend en de aangeklaagde, voor zover dit advies betrekking heeft op de feiten die aanleiding gaven tot deze klacht. Gelijktijdig maakt de werkgever een kopie van deze schriftelijke informatie over aan de bevoegde preventieadviseur.*

*Uiterlijk binnen drie maanden vanaf het ogenblik waarop de bevoegde preventieadviseur een geschreven advies heeft overgemaakt aan de werkgever, bericht deze laatste op schriftelijke wijze de betrokken werknemers of, en op welke wijze, hij maatregelen heeft uitgevoerd die door de bevoegde preventieadviseur zijn geadviseerd en voor zover deze betrekking hebben op feiten die aanleiding gaven tot het indienen van de met redenen omklede klacht. Wanneer de voorgestelde maatregelen niet, of niet helemaal, werden uitgevoerd, dan licht de werkgever de redenen hiervoor toe. Gelijktijdig maakt de werkgever een kopie van deze schriftelijke informatie over aan de bevoegde preventieadviseur.*

#### **F. Aanpassing in Bijlage II:**

Onder punt (3) “Incidenten van psychosociale aard die rechtstreeks werden gemeld aan de preventieadviseur of vertrouwenspersoon”

Subpunt 3.1 “informele interventies”, punt (d) “aantal volgens de aard van de interventie”: => d.3 ‘bemiddeling’ vervangen door ‘verzoening’ (cfr. Franse versie van de bijlage).

### **2.1.3 Aanpassingen voorgesteld in de welzijnswet:**

#### **A. Aanpassing van Art.32 nonies (ivm mogelijkheid om een met redenen omklede klacht in te dienen):**

Ook hier willen wij logisch blijven met ons uitgangspunt dat het indienen van een met redenen omklede klacht enkel kan bij de bevoegde preventieadviseur psychosociale.

##### **Tekstvoorstel:**

*De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan (**schrappen: bij deze personen**) bij de preventieadviseur een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32 quater § 2.*

.....

#### **B. Aanpassing van Art.32 quinquiesdecies (ivm het beroepsgeheim):**

In het kader van hun multidisciplinaire samenwerking wisselen de preventieadviseurs psychosociale en de preventieadviseurs-arbeidsgeneesheren bij de EDPB, allebei gebonden door een wettelijk beschermd beroepsgeheim, bepaalde gegevens uit mbt personen die verklaren het voorwerp te zijn van feiten van grensoverschrijdend gedrag wanneer dit in het belang is van een correcte uitvoering van hun taken en opdrachten.

De voorgestelde aanpassing beoogt aan deze praktijk een formeel kader te geven, weliswaar mits eerbiediging van alle vereisten en voorzorgen op het vlak van de privacybescherming.

De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

##### **Tekstvoorstel:**

*Toevoegen in fine:*

*De preventieadviseur psychosociale aspecten en de preventieadviseur arbeidsgeneesheer wisselen onderling de pertinente gegevens uit mbt de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en van de aangeklaagde, wanneer zulks nuttig is met het oog op de uitvoering van hun taken en opdrachten.*

*Onverminderd de verplichtingen en beperkingen die voortvloeien uit de wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, kan deze gegevensuitwisseling enkel betrekking hebben op gegevens die naar de mening van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de preventieadviseur arbeidsgeneesheer noodzakelijk zijn voor het betrokken dossier en in het belang zijn van de betrokken werknemers.*

*De Koning kan nadere regels bepalen met betrekking tot de vorm waarin en de wijze waarop de pertinente gegevens worden uitgewisseld.*

---

**C. Aanpassing van Art. 32 septies (ivm situatie wanneer feiten van grensoverschrijdend gedrag doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of als die maatregelen niet getroffen werden):**

De voorgestelde aanpassing wil rechtstreeks aan de klager de mogelijkheid geven om een met redenen omklede klacht in te dienen bij de ambtenaren belast met het toezicht wanneer:

- de feiten van grensoverschrijdend gedrag voortduren na de inwerkingtreding van de maatregelen
- of wanneer de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen.

De preventieadviseur psychosociale kan de klager, indien hij of zij dit wenst, hierin bijstaan.

**Tekstvoorbeeld:**

Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. Indien de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen, kan de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, hierin op zijn verzoek bijgestaan door de bevoegde preventieadviseur, zich wenden tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

## 2.1.4 Slotbemerkingen en suggesties

- A. In het algemeen stellen de externe diensten vast dat de hiërarchische lijn op het terrein de verplichtingen die vrij duidelijk omschreven staan in de welzijnsreglementering, te vaak niet of nauwelijks nakomt. Een sterkere focus op de specifieke rol van de hiërarchische lijn (via TWW campagnes of gerichte sectoraanpak) lijkt ons dan ook aangewezen, a fortiori in het domein van het grensoverschrijdend gedrag.
- B. In het kader van Art.30 van het KB (dat de werknemer die overweegt een rechtsvordering in te stellen het recht geeft een afschrift te krijgen van het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale, behoudens dan wat betreft de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen) vragen wij ons af of deze bepaling niet botst met het beginsel van de openbaarheid van bestuur. Dit beginsel kan steeds ingeroepen worden in openbare instellingen (weliswaar mits toetsing aan het privacybeginsel). In deze instellingen heeft de openbaarheid van bestuur immers betrekking op alle 'bestuursdocumenten' en dit begrip wordt zeer ruim geïnterpreteerd. De externe diensten kennen concrete situaties waar in openbare instellingen het advies van de preventieadviseurs psychosociale aspecten van de EDPB integraal diende overgemaakt aan een procesvoerende partij, met alle nefaste interne gevolgen die hier uit voortvloeien (angst bij de medewerkers voor verdere loopbaan, verloop, afwezigheden...).
- C. De preventieadviseurs psychosociale aspecten van de EDPB stellen in hun contacten met de administratie van de FOD Werkgelegenheid de volgende knelpunten vast:
- C.a adviezen die verstrekt worden door de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving van de regelgeving komen vaak niet overeen met de adviezen die uitgaan van de algemene directie HUA;
- C.b de interpretaties die de lokale directies TWW geven aan bepalingen uit de regelgeving grensoverschrijdend gedrag, wijken vaak uiteen.
- C.c de tussenkomsten van de ambtenaren belast met het toezicht op de naleving worden soms (hoewel misschien niet steeds zo bedoeld) als vrij sturend ervaren.

Wat punten (a) en (b) betreft is er het voorstel om de externe preventieadviseurs psychosociale in de mogelijkheid te stellen – bijv. via de huidige Co-Prev werkgroep 'mobbing' – hun vragen en verdere bevindingen mbt de toepassing van de regelgeving periodiek voor te leggen aan personen die daartoe ook zouden afgevaardigd worden vanuit de administratie (Algemene directie HUA en TWW). Dit zou toelaten dat dergelijke vragen van de preventieadviseurs gecentraliseerd aan bod kunnen komen en tegelijk een eenduidig antwoord krijgen.

---

## 2.2 Netwerk Boréal

### 2.2.1 Voorstelling van het netwerk

De synthese over de notie “klacht” die voorgesteld wordt in dit hoofdstuk vormt het resultaat van een denkoefening in het netwerk Boréal.

Dit netwerk van preventieadviseurs werd enkele jaren geleden door de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg opgericht, dankzij de steun van het Europees Sociaal Fonds. Dit netwerk bestaat momenteel uit drie groepen (een 40-tal personen) en heeft als belangrijkste doel het uitwisselen van ervaringen, goede praktijken, kennis, informatie en het bieden van ondersteuning. Dit alles onder begeleiding en supervisie van een groepsanimator.

In 2010 startte in deze drie Boréal-groepen een denkoefening over het professionaliseren van het beroep van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het eerste doel is een erkenning te bekomen onder gelijken en vervolgens een erkenning van hun functie bij andere interveniënten. Ze werkten ondermeer aan een deontologische code, een praktijkgids en het document hieronder betreffende de limieten van de notie gemotiveerde klacht.

### 2.2.2 Inleiding

Na overleg met onze collega's preventieadviseurs psychosociale aspecten en vertrouwenspersonen, zijn wij tot het besluit gekomen dat heden een doeltreffende en afdoende afhandeling van die klachten onmogelijk is. Wij stellen u een synthese voor van de voornaamste elementen die onze opdracht onmogelijk maken.

### 2.2.3 De grenzen van de met redenen omklede klacht

#### A. Een diagnose stellen van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag is onmogelijk

De wet vraagt van de psycholoog om een advies uit te spreken over het bestaan van geweld of van pesterijen. De bedoeling is een oordeel te geven over het bestaan van een inbreuk op de welzijnswet. Om het nodige onderzoekswerk te verrichten moeten er twee voorwaarden vervuld zijn, die voor het gerechtelijk apparaat geen probleem vormen maar waarvan de psychologen verstoken blijven. Het gaat om aangepaste onderzoeksinstrumenten (en de bijbehorende opleidingen) en om wettelijke mechanismen die het achterhalen van de waarheid moeten vergemakkelijken.

#### A.a De onverzoeikbaarheid van een psychologenopleiding met de door de wet toebedeelde rol

Een psychologenopleiding bereidt voor op het analyseren van dynamieken en het begrijpen van mechanismen. De methoden die een psycholoog gebruikt voor het verzamelen van inlichtingen zijn daaraan aangepast. Bij de behandeling van een met redenen omklede klacht vereist de wet echter, als een speurder, feiten, plaatsen en data te verzamelen. Dat verzamelen gebeurt via een andere methode die niet dezelfde realiteitszones aftast dan de eerste. Niet enkel is een psycholoog er niet voor opgeleid om die tweede methode te hanteren, bovendien brengt het verenigen van de twee methodes in één enkel onderzoek heel wat kwaliteitsverlies teweeg bij het verzamelen van de gegevens, ongeacht hun aard.

De psycholoog is er ook niet op getraind om de vele door wetsartikelen ( wet op de arbeidsovereenkomsten, administratief recht en natuurlijk de wet inzake het welzijn op het werk...) opgelegde procedures te volgen. Andere protagonisten die ook rond een met redenen omklede klacht actief zijn, zoals advocaten en vakbondsjuristen, hebben aldus steeds een lengte voorsprong op de PA psy. (en zullen die steeds behouden). Zij zullen dan ook steeds de neiging hebben om deze laatste op procedurekwesties te betrappen om zijn beweringen inhoudelijk te aan te vechten of te ontcrachten.

#### A.b De wettelijke mechanismen die het achterhalen van de waarheid vergemakkelijken

Liegen tegen de rechter, liegen tegen de politie-inspecteur bij een verhoor kan gevolgen hebben voor wie zich daaraan bezondigt. Het gerechtelijk apparaat is er op uitgerust om de klagers, de beschuldigde en de getuigen de waarheid te doen vertellen. Liegen tegen een psycholoog heeft geen gevolgen en de meeste werknemers weten dat ook: een preventieadviseur beschikt over geen bescherming en heeft ook geen middelen om in dat verband welke druk dan ook uit te oefenen. Meestal neemt hij zijn toevlucht tot het aanhoren van een reeks zware beschuldigingen zonder dat hij die in vraag kan

---

stellen. Een psycholoog wordt er trouwens geregeld van beschuldigd dat hij zich heeft laten bedotten of manipuleren door de tegenpartij. Een psycholoog beschikt niet over middelen om te onderscheiden tussen laster en een gerechtvaardigde beschuldiging.

### **B. De voorstellingen in verband met de term “klacht”**

Wij stellen vast dat alle gecontacteerde werknemers een zeer precies beeld hebben over wat zij zich bij “een klacht indienen” moeten voorstellen en over hoe een klacht zou moeten worden afgehandeld. Een klacht indienen is een in hoge mate symbolische daad, die er vaak op neerkomt dat de werknemer de indruk heeft alle aanpassings- of verzoeningsmogelijkheden te hebben uitgeput en overtuigd is geraakt van de slechte bedoelingen van de aangeklaagde perso(o)n(en). Een klacht indienen betekent dan officiële steun gaan zoeken omdat de klager ervan uitgaat dat zijn eigen middelen niet meer toereikend zijn tegenover de als “vijandig” ervaren “tegenpartij”. Er wordt duidelijk “arbitrage” nagestreefd bij verwerpelijke handelingen die aan het daglicht moeten komen en die vervolgens betuigd of bestaft moeten worden. Vanuit die zienswijze (die volkomen normaal toeschijnt) wordt het indienen van een klacht een instrument (zoniet een wapen) die moet dienen om aan de tegenpartij of aan de werkgever een boodschap te sturen. Die boodschap zou kunnen luiden: “Ik laat me niet meer doen, ik toon mijn tanden” of “nu is het jullie beurt om met de hele zaak verveeld zitten!”. Kortom, het woordje “klacht” wordt door de doorsnee burger in verband gebracht met een houding en met verwachtingen die exact overeen stemmen met die welke worden geassocieerd met het indienen van een klacht bij het gerechtelijk apparaat. Ter illustratie hiervan kunnen wij stellen dat wij vaak zien dat werknemers, die het advies van de preventieadviseur hebben gevolgd en die een informele procedure zijn begonnen, waarbij ze op een afwijzing van de beklagde worden geconfronteerd, een klacht indienen om alsnog de zaken vooruit te helpen.

Zoals wij reeds zeiden zijn de instrumenten van een preventieadviseur de analyse van de dynamiek (van de persoon, van de groep of van de organisatie) en de dialoog (verzoening, bemiddeling, overleg...). Het gebruik van die instrumenten is echter volkomen onverenigbaar met de hoger beschreven beeldvorming. Alleen al om naar de analyse te luisteren van de preventieadviseur (wat geen pleidooi is ten laste van de beklagde) is het onontbeerlijk dat de werknemer relatief openstaat voor dat soort decodeerwerk. Op het gevaar af in herhaling te vallen, bij een klachtenprocedure is dat helemaal niet de eerste bekommernis. Met als gevolg dat de genuanceerde analyse van de preventieadviseurs psychosociale aspecten door de klager vaak ervaren wordt als een zoveelste aanval. Datzelfde geldt voor de instrumenten van de dialoog. Daar komt nog bij dat de wettekst, waarin om feiten, data, plaatsen en getuigen wordt gevraagd, er de werknemer die zich geschaad voelt toe aanzet om aanwijzingen van bewijzen te noteren en te verzamelen en een rechtsprocedure in te zetten, waardoor er een atmosfeer ontstaat die zeker niet aanzet tot bezinning over minnelijke schikkingen of “interne” regelingen zoals voorgeschreven in de wet.

Het onmiddellijke gevolg hiervan is dat de arbitrageverwachtingen van de klagende werknemer niet worden ingelost, wat zijn ontredde of zijn ongenoegen nog versterkt. Parallel daarmee komt de perceptie over het nut en de doeltreffendheid van het werk van de preventieadviseur ernstig op de helling te staan. Het lijkt er sterk op dat wij hier te maken hebben met een enorme discrepantie tussen het voorgeschreven werk en het reële werk!

De werknemer is niet de enige die zich een precies beeld vormt bij de term “klacht”: dat geldt ook voor de werkgever, de vakbondsafgevaardigden en het Arbeidsauditoraat. In een klachtencontext is het vaak de werkgever die, met tegenzin, moet instemmen met een onderzoek; ofwel wacht hij het verslag over de klacht af om te weten wie de schuldige is, aangezien er een “officiële” klacht is ingediend. Datzelfde woordje zet er de vakbondsafgevaardigden dan weer toe aan om hoge eisen te gaan stellen aan de preventieadviseur die hun aangeslotene beter zou moeten “verdedigen”. Tot slot, wekt datzelfde woordje “klacht” bij het Arbeidsauditoraat natuurlijk de verwachting dat men zich aan de hand van de besluiten van het verslag over de klacht een beeld zal kunnen vormen over de verantwoordelijkheid van de diverse bij de zaak betrokken partijen. Op de PA psy. rusten dus heel wat gespannen verwachtingen, zonder dat hij of zij, zoals wij zullen zien, echt onafhankelijk staat ten aanzien van die diverse spelers, waarbij ook nog eens de advocaten van de diverse partijen en Toezicht Welzijn op het Werk moeten worden gevoegd...

Ook moet worden aangestipt dat werken met het proces (relatieproces, organisatieproces, voorstelling van de betrokkenen bij het conflict ...) tijd en energie vergt. Wanneer echter een klacht is ingediend, komt daar automatisch ook nog het element tijdsdruk bij. Alle protagonisten willen immers snel de besluiten kennen van het verslag van de preventieadviseur: de ene partij om gelijk te krijgen, de andere partij om zich vrij te pleiten en de overige betrokkenen om eindelijk een besluit te kunnen nemen. In die omstandigheden is werken met het proces bijzonder moeilijk, ja zelfs onmogelijk, hoofdzakelijk vanwege het ontbreken van voldoende energie in die richting.

---

### C. De commerciële band tussen de Preventiedienst en de werkgever

Er zijn in dat verband op gewezen dat de ED's elkaar sedert enige jaren in toenemende mate beconcurreren. De fusies volgden elkaar in snel tempo op en nogal wat ED's zijn thans in handen van grote financiële groepen. Praktijken van commercieel opbod onder aangeslotenen bij de concurrentie en de race naar maximale rentabiliteit zorgen ervoor dat het lidmaatschap kwetsbaar en in toenemende mate volatiel is geworden. De afhandeling van een klacht ( met alle bovenvermelde vooronderstellingen van de betrokkenen), veronderstelt een onafhankelijkheid die de preventieadviseur in werkelijkheid niet heeft. Die leemte laat zich bijzonder goed voelen wanneer de beschuldigde kan bogen op de bijzondere achting van zijn werkgever of wanneer het de werkgever zelf is die in opspraak komt ..., diezelfde werkgever die zijn preventiedienst betaalt om advies te krijgen, om geholpen te worden en die daarentegen juist verdachtmakingen moet slikken. De gevallen waarin er in dat soort van situaties mee wordt bedreigd om het lidmaatschap op te zeggen zijn jammer genoeg geen uitzondering meer. De preventieadviseur zit dan klem tussen twee loyaliteiten, één ten aanzien van de wet en één ten aanzien van zijn eigen instelling. Eén aangeslotene minder kan immers één baan minder betekenen in de Preventiedienst.

Van de preventieadviseur wordt dan ook verwacht dat hij of zij twee onverzoenbare rollen vervult: die van "preventiedeskundige" en die van inspecteur. Behalve in het beroep dat wij hier bespreken lijkt het niet meer dan logisch dat die twee rollen gescheiden worden gehouden, ook in nochtans zeer verwante beroepen, zoals preventieadviseur veiligheid. Bij een arbeidsongeval is de PA veiligheid belast met preventie, m.a.w. hij of zij krijgt de rol van raadgever bij het voorkomen dat een dergelijk ongeval opnieuw zou gebeuren. De foutanalyse die hij of zij daartoe maakt is daar helemaal op gericht. Hij of zij hoeft geen verantwoordelijken aan te wijzen, of ook geen voorbereidend werk in die richting verrichten. Die rol berust bij de Arbeidsinspectie of het Federaal Parket, volgens de ernst van het ongeval.

Dat onderzoekswerk naar de verantwoordelijkheden gebeurt dus door daartoe door de Staat gevolmachtigden of door beëdigden, maar in geen geval door personen die via een commerciële overeenkomst zijn verbonden met de werkgever, tegen wie zelf of tegen wier werknemers een dergelijk onderzoek loopt. In het geval van de preventieadviseur psychosociale aspecten, leidt die onduidelijkheid omtrent de rol onmiskenbaar tot verwarring bij de werknemers, de werkgever of ook bij de preventieadviseur zelf. We menen niet te overdrijven als ik stel dat voor beoefenaars van dit beroep deze feitelijke toestand een bron is van lijden. Het is, ons inziens, betekenisvol te moeten vaststellen dat dit mishagen verdwijnt wanneer de PA psy. een antwoord moet geven op een informele vraag ( zonder met redenen omklede klacht), een opleiding geeft of advies verstrekt aan een werkgever of aan een werknemer...

Die toestand van verwarring heeft er in sommige ED's toe geleid dat een document werd opgesteld waarin de rol van de PA psy. wordt toegelicht, en waarin vooral wordt bepaald waaruit zijn taak niet bestaat. De klager wordt gevraagd dat document te ondertekenen, alsof men aldus beeld at hij heeft van de afhandeling door een Preventiedienst van een met redenen omklede klacht wil "vergrendelen" zodat wordt voorkomen dat er vertekeningen in zouden optreden. Jammer genoeg stellen wij vast dat die "grendel" niet lang standhoudt!

### D. Discrepancie tussen «klacht bij pesterijen» en de door die termen bestreken realiteit

In veruit de meeste gevallen, is werkgebonden lijden niet het resultaat van gebetenheid van één persoon ten aanzien van een andere persoon. Ook al bestaan er dergelijke gevallen, toch zijn de situaties die de PA psy. voorgeschoteld krijgt vaak veel complexer en speelt de organisatie, de stijl van management, soms de bedrijfscultuur maar ook het vertekende beeld van de klager daarin een grote rol... Die complexiteit te lijf gaan vanuit de invalshoek van de klacht haalt niets uit, aangezien de wet bij de afhandeling van de klacht precies vraagt om de dader van de feiten aan te wijzen. Die «wie» is vaak een mechanisme, het gevolg van een voorgeschiedenis, een systeem... Toch zou de klager het antwoord op die complexe «wie-vraag» moeten zien begrijpen om afstand te kunnen nemen, zijn of haar beeld te wijzigen, van mening te kunnen veranderen over iemands slechte bedoelingen; de enige mogelijkheid om tot een andere oplossing te komen dan via een krachtmeting. Weer lijkt er een leemte te bestaan tussen een deels objectieve kant van veel van de protagonisten (onder wie de politiek en de wetgever), die erin bestaat zoveel mogelijk minnelijke schikkingen na te streven en dus te voorkomen dat er in te veel gevallen naar het gerecht wordt gestapt zonder dat zulks nodig is en anderdeels het opgezette instrument.

### E. De samenwerking met de werkgever zwaar op de proef gesteld

In de huidige context moet nog heel wat werk worden verricht om de werkgevers bewust te maken van het nut van het welzijn op het werk en dus van de preventie van psychosociale belasting. De werkgevers kennen hun preventieadviseur psychosociale aspecten meestal niet, zij zien niet in hoe die hen van nut kan zijn. Vaak vrezen zij voor weer nieuwe wetten die het dagelijks bestuur van hun onderneming nog zullen bemoeilijken.

In die context verloopt het eerste contact van een werkgever met een PA psy via een brief waarin deze laatste hem aankondigt dat er door een van zijn werknemers een klacht is ingediend en dat zijn manoeuvreerruimte ten aanzien van een hele reeks mensen uit zijn eigen onderneming beperkt is. Het is niet moeilijk om te begrijpen dat een aantal werkgevers die interventie zien als een inmenging in hun normale bevoegdheidszone. In dergelijke gevallen gaat de samenwerking met die door hen betaalde dienstverlener wringen. Vaak is de PA psy. verplicht om de «deur open te wrikken» (voor een afspraak, bij voorbeeld) en doet hij dat door zich te beroepen op de wet. Dit wijst nog maar eens op de overlapping van de twee eerder vermelde rollen en de verwarring waar zulks aanleiding toe geeft. Het hoeft dus niet te verbazen dat wij op een hele reeks weerstanden stoten die in de “relatie” tot spanningen leiden en die de draagwijdte van het werk van de preventieadviseur reduceren. In de beste gevallen kan na dat eerste «kwade» moment de trend worden omgegooid en kan tot echte samenwerking worden gekomen maar dat vergt steeds veel energie en veel diplomatie.

Tot slot durven wij stellen dat in de procedure van de met redenen omklede klacht bij pesterijen, de in de wet nagestreefde welzijnsdoelstelling niet wordt gehaald noch voor de werknemers, noch voor de preventieadviseurs psychosociale aspecten.

## 2.2.4 Voorstellen

Ons eerste voorstel bestaat er dan ook in om de in de wet gebruikte terminologie te wijzigen. Er zou volgens ons beter worden gesproken over een “formeel verzoek om bij een psychosociaal probleem of bij het herstel van het welzijn te interveniëren of een oplossing te vinden” in plaats van over “een met redenen omklede klacht”. Er zou dan niet zozeer gezocht worden naar «wie» maar wel naar «wat».

Die wijziging zou moeten gekoppeld worden aan een bezinning over de opdrachten van Toezicht Welzijn op het Werk (de inspecteurs) en over de boodschappen die verband houden met de Wet Welzijn op het Werk. De boodschap die aan het publiek wordt doorgegeven zou dan kunnen luiden: «Nu is er een wet, is het welzijn te interneren tegen pesterijen te verdedigen». Aan de andere kant van de keten doen de Auditoraten wat ze kunnen om het in de dossiers niet tot een rechtszaak te laten komen omdat zij weten dat de kans op een bevredigende uitkomst zeer gering is.

## 2.3 Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding



*Aanbevelingen in het kader van de evaluatie van de artikelen 32bis e.v. Welzijnswet 4 augustus 1996.*

*Juridische obstakels en praktische knelpunten bij de dossierbehandeling door het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding*

### 2.3.1 Aanleiding

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (hierna FOD WASO) informeerde het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna Centrum) per schrijven van 10 augustus 2010 over een lopend onderzoeksproject met betrekking tot de evaluatie van art. 32bis e.v. van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna Welzijnswet).

De FOD WASO nodigde het Centrum uit om aan te geven op welke punten medewerkers van het Centrum in het kader van hun dossierbehandeling te maken hebben met juridische obstakels of waar zich in de praktijk knelpunten voordoen. Het Centrum is uitdrukkelijk gemandateerd om adviezen en aanbevelingen te richten tot de overheid ter verbetering van de reglementering waarvoor zij bevoegd is (art. 3 van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, hierna Oprichtingswet Centrum).

### 2.3.2 Context

Het Centrum is bevoegd om meldingen van vermeende pesterijen of geweld op het werk te ontvangen, te behandelen en de betrokkene inlichtingen en raadgevingen te verstrekken over de middelen die hij kan aanwenden om zijn rechten te doen gelden, indien de pesterijen of het geweld verband



houden met nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, politieke overtuiging, sociale afkomst, fysieke of genetische eigenschap. Mits toestemming van de individueel benadeelde kan het Centrum in dergelijke dossiers in eigen naam optreden in rechte (art. 3 Oprichtingswet Centrum io. art. 32duodecies Welzijnswet).

Uit de statistieken van de door het Centrum op tweedelijnsniveau geregistreerde dossiers blijkt dat 13% van de arbeidsgerelateerde discriminatiedossiers in 2010 betrekking heeft op zogenaamde pesterijen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Daarnaast zien we dat ook een belangrijk deel van de dossiers over discriminatoir ontslag een voorgaande historiek van pesterijen kennen. Deze cijfers zijn een onderschatting aangezien melders doorgaans op eerstelijnsniveau worden doorverwezen naar een preventieadviseur of vertrouwenspersoon om het feitenrelaas te objectiveren. In vele gevallen wordt nadien het contact met het Centrum verbroken.

Gezien dit relatief hoge aantal dossiers, de doorgaans grote impact van de spanningen op de betrokken werknemers die medewerkers van het Centrum naar aanleiding van onderlinge contacten ervaren, meent het Centrum dat een efficiënte werking van de 'interne' procedures een cruciale uitdaging blijft.

Het Centrum heeft immers geen onderzoeksbevoegdheden en collega's van betrokkenen zijn doorgaans niet geneigd om (zelf ten vertrouwelijke titel) schriftelijke getuigenissen af te leggen. Het Centrum is dus aangewezen op externe partners, met name de vertrouwenspersonen, de externe preventieadviseur psychosociale belasting of de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk, om het feitenrelaas te objectiveren en na te gaan in hoeverre er sprake is van 'feiten die het bestaan van pesterijen of geweld kunnen doen vermoeden'. Momenteel verloopt deze samenwerking bijzonder moeizaam, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de samenwerking in discriminatiedossiers met de federale Inspectie Toezicht Sociale Wetten met welke dienst het Centrum op 22 oktober 2011 een samenwerkingsovereenkomst afsloot.

### 2.3.3 Evaluatie en aanbevelingen

#### A. Vooraf

In deze bijdrage, evalueert het Centrum de wetgeving betreffende het welzijn op het werk op basis van de vaststellingen uit haar individuele dossierbehandeling. Naast deze vaststellingen reikt het Centrum ook denkpesten aan voor mogelijke oplossingen, maar laat het aan de betrokken overheidsdiensten over om te bekijken óf, en zo ja, op welke wijze het best tegemoet gekomen kan worden aan deze bekommernissen. Op deze wijze hoopt het Centrum te kunnen bijdragen aan de denkoefening in het kader van de door de FOD WASO georganiseerde onderzoeken.

#### B. Wettelijke kader

##### Bevoegdheidsverdeling:

de wetgever heeft discriminatoire pesterijen uit het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving<sup>7</sup> uitgesloten. Bijgevolg is enkel de Welzijnswet hierop van toepassing.

Deze oplossing heeft negatieve gevolgen gehad op de bescherming van het slachtoffer van discriminatoire pesterijen (zie bvb. punt C. en I.).

**Voorstel:** het Centrum zal zich, in overleg met het Instituut voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, uitspreken over de pertinentie van de uitsluiting van discriminatoire pesterijen uit het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving naar aanleiding van de evaluatie van deze wetgeving door de wetgevende kamers. Deze evaluatie is voorzien in 2012.<sup>8</sup> Op sommige punten lijkt de mogelijkheid om zowel de antidiscriminatiewetgeving als de Welzijnswet te kunnen invoeren voordelen te bieden.<sup>9</sup>

#### C. Definitie

##### Pesterijen en geweld:

De Welzijnswet zet de Europese Gelijke Behandelingsrichtlijnen<sup>10</sup> om, die pesterijen (intimidatie) definiëren als een vorm van discriminatie. De Welzijnswet vat pesterijen op een heel andere manier op. Deze wet veronderstelt een herhaling van de gedragingen<sup>11</sup>, terwijl deze voorwaarde afwezig is bij de richtlijnen. De definitie van "(psychisch) geweld op het werk" (die geen herhaling vereist op grond van de Welzijnswet) kan deze lacune mogelijk gedeeltelijk opvangen met oog op overeenstemming met de definitie uit de richtlijnen.

**Voorstel:** erop toezien dat de in de Welzijnswet opgesomde definities in overeenstemming zijn met de geciteerde richtlijnen.

7. "De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van in artikel 2, § 1, 1° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet." - Art. 6 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en art. 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (zoals gewijzigd door de wet van 10 mei 2007).

8. Art. 52 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

9. « De Raad [...] ziet absoluut niet in waarom een persoon die vindt dat hij/zij het slachtoffer is van een geslachtsdiscriminatie bestaande uit feiten van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk geen rechtsvordering zou kunnen indienen op basis van de wet van 4 augustus 1996 én de wet inzake gendergelijkheid. Het artikel 7 van het voorontwerp zou op zijn minst moet vermelden dat de wet van toepassing is zonder afbreuk te doen aan de wet van 4 augustus 1996.» Advies nr. 113 van 7 juli 2006 van het Bureau van de Raad van de Gelijke kansen voor mannen en vrouwen, p.5

## D. Bescherming tegen represailles : procedure

### Klacht bij de werkgever<sup>12</sup>:

De in de Welzijnswet voorziene procedure geeft geen omkadering voor klachten die rechtstreeks aan de werkgever gericht zijn. In de praktijk, hopen heel wat slachtoffers van pesterijen, dat een hiërarchische tussenkomst de situatie in de beste omstandigheden en termijnen zou kunnen normaliseren, maar gelet op het ontbreken van een bescherming, stelt de klager zich bloot aan represaillemaatregelen.

**Voorstel:** De werkgever wettelijk verplichten te voorzien in een interne procedure die toegepast moet worden op gemotiveerde klachten die hem rechtsreeks zijn voorgelegd en voorzien in voorwaarden die vervuld moeten worden om bescherming te genieten tegen represaille.

In een K.B. de minimale voorwaarden voorzien waaraan dergelijke interne procedure moet voldoen.

Aan de werkgever verzoeken om in het arbeidsreglement de interne procedure die gevolgd dient te worden vast te leggen (de persoon die verantwoordelijk is voor het behandelen van dergelijke klachten, de termijn waarbinnen een adequate maatregel genomen dient te worden, inzagerecht en gevolg klacht).

### D.b Klacht bij de Preventieadviseur<sup>13</sup>:

De klager is beschermd tegen represaillemaatregelen vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte gebracht wordt van het feit dat een werknemer een met redenen omklede klacht heeft ingediend.<sup>14</sup> In bepaalde gevallen kan het echter langer duren vooraleer de preventieadviseur de werkgever op de hoogte brengt, waardoor de betrokken persoon in die periode niet beschermd is. Het neerleggen van een formele klacht gebeurt vaak bij een escalatie van het conflict met risico op sancties. In de periode tussen het conflict en de overdracht van de formele klacht door de preventieadviseur is de klager niet beschermd.

**Voorstel:** voorzien in maatregelen om iedere vertraging in hoofde van de preventieadviseur te vermijden bij het opstarten van de beschermingsprocedure.

### D.c Klacht bij Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk van de FOD WASO<sup>15</sup>:

De wet bepaalt dat de werknemer beschermd is vanaf het moment dat de werkgever op de hoogte gebracht wordt van het bestaan van de klacht.

Maar de werkgever kan niet op de hoogte gebracht worden wanneer een klacht wordt ingediend bij de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk. Dit zou immers in strijd zijn met de arbeidsinspectiewet<sup>16</sup>, die een absolute anonimiteit waarborgt van iedere klacht.

**Voorstel:** de voorwaarden verduidelijken waaronder de betrokken persoon bescherming geniet (automatische bescherming, bevoegdheid verlenen aan de inspectie om de werkgever op de hoogte te brengen, zelf de werkgever op de hoogte brengen, ...).

### D.d Strafklacht

De werkgever mag de arbeidsverhouding van de werknemer die klacht heeft ingediend bij de politiediensten niet beëindigen of de essentiële arbeidsvoorwaarden eenzijdig wijzigen, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht.

**Voorstel:** verduidelijken van de procedure en in het bijzonder van de voorwaarden die vervuld moeten worden opdat de werknemer beschermd zou zijn (preciseren vanaf welk ogenblik de bescherming begint te lopen en de formaliteiten die vervuld dienen te worden, de termijnen, ...).

### D.e Bescherming getuigen<sup>17</sup>

In bepaalde dossiers van het Centrum melden getuigen uitingen en gedragen die in strijd zijn met de antidiscriminatiewetgeving, zonder dat een individueel slachtoffer geïdentificeerd is.

**Voorstel:** ervoor zorgen dat aan alle getuigen op gelijke wijze bescherming geboden wordt, ook bij het ontbreken van een individuele klacht. De getuigen dienen wel de wettelijke voorwaarden te respecten opdat ze beschermd zouden zijn.

## E. Onderzoek van de klacht

### E.a Rol van het Centrum bij klachtbehandeling door de preventieadviseur:

Volgens de wet kan de preventieadviseur advies vragen aan instanties die bevoegd zijn voor materies inzake antidiscriminatie.<sup>18</sup>

**Voorstel:** Het organiseren van een samenwerking tussen de preventieadviseur en het Centrum (en/of het Instituut voor gelijkheid mannen en vrouwen) tijdens het onderzoek van de klachten die overgemaakt zijn aan de preventieadviseur en waarvoor het Centrum ook een dossier heeft geopend.

10. Art. 2.3 Richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep en Richtlijn 2000/43 van 29 juni 2000 houdende toepassing van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

11. Art. 32ter § 2 Welzijnswet.

12. Art. 32septies Welzijnswet.

13. Art. 32nonies Welzijnswet.

14. Art. 32tredecies § 6 Welzijnswet.

15. Art. 32nonies, §2 Welzijnswet.

16. Art. 12 Arbeidsinspectiewet van 16 november 1972.

17. Art. 32tredecies, §1, 5° Welzijnswet.



---

De modaliteiten van deze samenwerking kunnen vastgesteld worden in een kaderovereenkomst (samenwerkingsakkoord of andere) en zouden o.a. volgende elementen kunnen bevatten:

- de wijze waarop het Centrum een advies kan meedelen aan de preventieadviseur in dossiers die verband houden met de bevoegdheden van het Centrum, aard van het advies, termijnen, bewijsgaring, toestemming van de benadeelde, ...
- de wijze van uitwisseling van doorslaggevende stukken van het dossier, opdat het Centrum advies kan verlenen.

18. Art. 28 KB 17.05.07

19. Art. 2, §1 Welzijnswet.

20. Art. 3, 4 e.v. Oprichtingswet Centrum.

21. Art. 32sexiesdecies Welzijnswet.

22. Brief van het Centrum dd. 25.02.11 aan de algemene directie Controle Welzijn op het Werk (zie bijlage)

### **E.b Onderzoek van de klacht na beëindiging van de arbeidsovereenkomst:**

Het Centrum ontvangt heel wat dossiers waarin de klager beweert gepest te zijn, maar waarbij de arbeidsrelatie beëindigd werd (ontslag, niet-verlenging, ontslag genomen) zonder dat de interne procedure opgestart of afgerond werd. Bij uitzendkrachten is de doorgaans korte duur van hun tewerkstelling moeilijk verzoenbaar met de duur van het onderzoek door de preventieadviseur. De preventieadviseurs staken immers hun onderzoek wanneer de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, hoewel de wet enkel schijnt aan te geven dat de betrokkene op het moment van de feiten werknemer dient te zijn (of met werknemers gelijkgestelde personen<sup>19</sup>) opdat de preventieadviseur bevoegd is.

De Inspectie Welzijn op het Werk lijkt de behandeling van individuele klachten (zelfs na ontslag) te weigeren, tenzij men beschikt over een kantschrift van het arbeidsauditoraat. Deze drempel is voor publieke instanties moeilijk te overbruggen indien er weinig objectieve elementen aanwezig zijn. De Inspectie Toezicht Sociale Wetten is bevoegdheid om een onderzoek te verrichten naar een mogelijks discriminatoir ontslag (op grond van de antidiscriminatiewetgeving), maar heeft niet voldoende expertise over de Welzijnswet. Een gemeenschappelijke of op elkaar aansluitende controle zou een mogelijke oplossingspiste kunnen zijn.

**Voorstel:** aanduiden van een of meerdere instantie(s) die de bevoegdheid toegewezen krijgt om een objectief onderzoek te verrichten of vaststellingen te doen op het terrein na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst (preventieadviseur, Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk en/of Inspectie Toezicht Sociale Wetten).

Erover waken om de samenwerking tussen het Centrum en de bevoegde instanties te kaderen binnen de bevoegdheidsgrenzen van het Centrum.

## **F. Informatie en toegang tot het dossier**

### **F.a Mededeling van het verslag van de preventieadviseur aan het Centrum :**

Het Centrum ondervindt problemen bij het uitvoeren van haar wettelijke opdrachten van adviesverlening en dossierbehandeling en/of de mogelijkheid om in rechte op te treden voor feiten die verband houden met pesterijen.<sup>20</sup>

De grootste hinderpaal betreft het bekomen van het verslag van de preventieadviseur. Dit verslag kan echter elementen bevatten die nuttig zijn om het Centrum toe te laten de gegrondheid van dossiers die zij behandelt te beoordelen.

Bepaalde werkgevers weigeren echter elementen van het verslag van de preventieadviseur over te maken zoals nochtans door de wet voorzien is.<sup>21</sup> Bovendien is deze wettelijke bepaling slechts van toepassing indien het Centrum overweegt om juridische stappen te nemen.

Het Centrum dient echter in alle omstandigheden te beschikken over dit verslag om zich te kunnen uitspreken over de grond van het dossier. In dit verband heeft het Centrum de Inspectie Toezicht Welzijn op het Werk gecontacteerd met de vraag of het Centrum het verslag kan bekomen via de inspectie.<sup>22</sup>

**Voorstel:** Voorzien dat de preventieadviseur het verslag overmaakt aan het Centrum, mits toestemming van het slachtoffer en, indien nodig, met aanduiding van de vertrouwelijke elementen en de elementen die onder het beroepsgeheim vallen. Het Centrum is gehouden de vertrouwelijkheid in alle gevallen te respecteren.

### **F.b Inzage in het verslag door belanghebbenden**

De toegang tot het dossier regelen, met inbegrip van de mededeling van het verslag (schrappen van vertrouwelijke elementen) aan de klagers, de vermeende aansprakelijke, getuigen en andere personen die een belang kunnen aantonen. **F.c Gevolg klacht**

Erop toezien dat de informatie over het gevolg dat de werkgever verleent aan het advies van de preventieadviseur overgemaakt wordt aan de klager en andere belanghebbenden (inclusief het Centrum).

## G. Controle en toezicht

### Controle

Volgens de wet is de werkgever ertoe gehouden om de aanbevelingen van de preventieadviseur na te leven en bij niet-naleving kan hiervan melding gemaakt worden bij de arbeidsinspectie.

**Voorstel:** in het verslag van de preventieadviseur aangeven binnen welke termijn de werkgever gehouden is om de aanbevelingen uit te voeren en waarbinnen de preventieadviseur geïnformeerd moet worden.

Erop toezien dat de werkgever de niet-naleving van de door de preventieadviseur voorgestelde maatregelen motiveert.

### H. Uitzendkantoor

Elk uitzendbureau is ertoe gehouden te weigeren zijn uitzendkrachten ter beschikking te stellen van de gebruiker van wie hij kan weten dat deze zijn verplichtingen opgelegd door deze wet en door de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers en hun uitvoeringsbesluiten, ten aanzien van zijn uitzendkrachten niet naleeft.<sup>23</sup>

Sommige uitzendkantoren geven aan geen (allochtone) uitzendkrachten door te sturen naar bedrijven waarover in het verleden klachten waren over (racistische, ...) pesterijen. De bovenvermelde wettelijke basis kan discriminatie van uitzendkrachten legitimeren, aangezien de preventieadviseur in principe geen verder onderzoek voert of advies verleent na het stopzetten van het uitzendcontract.<sup>24</sup> De gebruiker lijkt geen druk te ondervinden om via efficiënte maatregelen het welzijn te garanderen van alle werknemers ongeacht hun nationale afstamming of andere beschermde criteria.

**Voorstel:** Deze wetsbepaling verfijnen of herzien zodat uitzendkantoren in deze situatie geen enkele uitzendkracht mogen doorsturen tot zolang de gebruiker aantoont dat de situatie genormaliseerd is.

## I. Sanctie

### Schadevergoeding

De uitsluiting van discriminatoire pesterijen uit het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgeving, ontnemt de benadeelde het recht om de forfaitaire schadevergoedingen (nl. 3 tot 6 maanden brutoloon) te eisen die voorzien zijn in de antidiscriminatiewetgeving. De Welzijnswet voorziet immers geen gelijkwaardige schadevergoedingen.<sup>26</sup>

**Voorstel:** voorzien in de mogelijkheid voor slachtoffers van discriminatoire pesterijen om forfaitaire schadevergoedingen te vragen zoals voorzien in de antidiscriminatiewetgeving. Deze schadevergoeding dekt de morele en materiële schade, tenzij de benadeelde een hogere werkelijke schade kan aantonen.

## J. Verjaring

### Verjaringstermijn:

De (burgerrechtelijke) verjaringstermijn lijkt voor maatregelen op basis van de Welzijnswet mogelijk korter te zijn dan in de dossiers die verband houden met de antidiscriminatiewetgeving.

**Voorstel:** Erover waken dat de verjaring niet korter is dan in discriminatiedossiers. Het gaat met name om de omzetting van dezelfde richtlijnen, zodat een evenwaardige sanctionering nodig is (ook op het vlak van verjaring).

## K. Sensibiliseren

### Opleiding

Publiek : vertrouwenspersonen en preventieadviseurs

**Voorstel:** Vorming verlenen aan de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur over het bestrijden van discriminatie en vooroordelen.

Bijvoorbeeld:

- een specifieke vormingsmodule uitwerken
- integreren in de basisopleiding
- organiseren van ronde tafels, seminar, ... ter attentie van vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, arbeidsinspectie, arbeidsauditoraat, ...

### Voor meer informatie

Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding

Werkgroep Werk, Koningsstraat 138 - 1000 Brussel

Tel. 02 / 212 30 30 - fax: 02 / 212 30 00

epost@cntr.be - www.diversiteit.be

23. Art. 12quater Welzijnswet.

24. Zie ook 5.2 - Onderzoek van de klacht na beëindiging van de arbeidsovereenkomst

25. Art.16, §2, 2° van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (zolangs gewijzigd door de wet van 10 mei 2007); art.18, §2, 2° van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

26. Art. 32decies Welzijnswet.

## 2.4 Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

*Evaluatie van de toepasbaarheid van de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk ten aanzien van onrechtmatig discriminerend gedrag*

### 2.4.1 Inleiding

Gevolg gevend aan de vraag tot evaluatie van de wetgeving betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk zoals aangepast door de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007 en het koninklijk besluit van 17 mei 2007, is het Instituut overgegaan tot een analyse van de klachten die het ontving met betrekking tot gevallen van pesterijen op grond van het geslacht of ongewenst seksueel gedrag in het domein van de werkgelegenheid.

De vragen om informatie aangaande dit onderwerp werden niet opgenomen in deze analyse.

Het betreft de periode van mei 2007 tot nu.

### 2.4.2 Analyse van de statistieken

In totaal hadden slechts 23 van de 500 tussen 2007 en 2011 ontvangen klachten betrekking op feiten van pesterijen op het werk.

Deze klachten betreffen voor het grootste deel pesterijen die verband houden met zwangerschap en moederschap of met transseksualiteit.

Het Instituut behandelt (of behandelde) vijf van deze dossiers door de slachtoffers bij te staan in de procedures voorzien door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna de “welzijnswet” genoemd).

In de andere gevallen ging het vaak om personen die het Instituut raadpleegden na ontslagen te zijn geweest of ontslag te hebben genomen na pesterijen.

Deze lage cijfers lijken echter geen juist beeld te geven van het fenomeen van discriminerende pesterijen.

### 2.4.3 Vaststellingen

#### A. Under reporting

Het Instituut heeft kunnen vaststellen dat zijn opdrachten over het algemeen nog niet voldoende bekend zijn.

Dit fenomeen wordt ongetwijfeld versterkt door het feit dat de welzijnswet hem slechts een zeer beperkte rol toebedeelt. De wet beperkt zich ertoe het Instituut aan te wijzen als een van de organen die in rechte kunnen optreden (artikel 32 duodicies, al.1, 6°). Het wordt echter niet aangewezen als bevoegd om klachten te ontvangen van slachtoffers van pesterijen op het werk.

Bovendien is de discriminerende aard van pesterijen op grond van het geslacht niet voldoende erkend.

Men stelt vast dat de door het Instituut behandelde dossiers vooral betrekking hebben op zwangerschap, geslachtsverandering van werknemers en ongewenst seksueel gedrag.

Tot slot zijn er maar weinig dossiers waarbij het geslacht zelf als oorzaak van de pesterijen wordt beschouwd.

Er kunnen evenwel twee voorbeelden worden aangehaald :

- een ploegleidster in de transportsector werd gepest (plagen, niet erkennen van gezag, seksistische gedragingen en uitlatingen...) door haar ondergeschikten (mannelijke arbeiders).
- Een vrouwelijke informaticus met overwegend mannelijke collega's: ook hier pestgedrag, weigering van bepaalde voordelen die andere werknemers wel kregen, herhaalde opmerkingen over de kwaliteit van het werk...

---

### **Aanbeveling van het Instituut**

Het Instituut beveelt dus aan dat er een nauwe samenwerking tot stand zou worden gebracht tussen de instellingen die pesterijen op grond van het geslacht) behandelen opdat dit fenomeen zo goed mogelijk een halt kan worden toegeroepen. Met het oog op een gestructureerde aanpak zou deze synergie geformaliseerd moeten worden door middel van samenwerkingsprotocollen.

### **B. Afzwakking van de bescherming (uitsluiting van de toepassing van de genderwet voor gevallen van intimidatie en seksuele intimidatie op het werk)**

Als gevolg van de aanneming van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen is er een verzwakking van de bescherming die geboden wordt aan slachtoffers van intimidatie en seksuele intimidatie op het werk.

Het Instituut schaaft zich achter de verschillende adviezen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, met name wat betreft de nefaste gevolgen van de uitsluiting van de toepassing van de genderwet voor gevallen van intimidatie en seksuele intimidatie op het werk (meer in het bijzonder zijn adviezen 44, 112 en 113 te raadplegen op [www.raadvandegelijkekansen.be](http://www.raadvandegelijkekansen.be)).

Ter herinnering, het artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen sluit intimidatie en seksuele intimidatie op het werk uit van zijn toepassingsgebied:

“De bepalingen van deze wet zijn niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen. Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van voornoemde wet.”

De begrippen inzake geslachtsgelateerde ‘intimidatie’ worden dus zowel door de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk behandeld als door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Deze twee wetgevingen definiëren het begrip intimidatie en seksuele intimidatie rekening houdend met hun respectievelijke doelstellingen.

Zo definieert de wet van 4 augustus 1996 het begrip ‘pesterijen op het werk als “meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige 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 dit hoofdstuk 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.”

Wat betreft 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.”

Na in zijn artikels 6, 9 en 10 de begrippen ‘intimidatie’ en ‘seksuele intimidatie’ te hebben gedefinieerd, stelt de wet van 10 mei 2007 intimidatie en seksuele intimidatie, zoals zij deze definieert, gelijk met een verboden discriminatie (artikel 19).

Opdat er sprake zou zijn van intimidatie vereist de wet van 10 mei 2007, in tegenstelling tot de welzijnswet, geen meerdere en onrechtmatige gedragingen. Het volstaat dat het ongewenst gedrag verband houdt met het geslacht met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

De wet van 4 augustus 1996 werd uitgevaardigd met als hoofddoelstelling de bescherming van de gezondheid van de werknemers. Ze voert een systeem in voor de bescherming van slachtoffers daden van geweld en/of intimidatie. Zo kan een slachtoffer van een daad van geweld, intimidatie of seksuele intimidatie een interne of externe klacht neerleggen of een rechtszaak indienen door middel van een klacht bij het auditoraat of door zich op de Arbeidsrechtbank te beroepen. Eens deze klacht wordt neergelegd, voorziet de wet van 4 augustus 1996 een systeem voor de bescherming tegen represailles dat als volgt kan samengevat worden: de werkgever kan het slachtoffer niet ontslaan of eenzijdig de arbeidsomstandigheden aanpassen zonder gerechtvaardigde reden. Indien hij toch doorzet en overgaat tot ontslag of een daad stelt die overeenkomt met een verbreking, voorziet de

---

wet voor het slachtoffer, dat vermoedelijk ontslagen wordt als gevolg van de klacht, de mogelijkheid om hetzij een vergoeding van de werkelijk geleden schaden te vragen, hetzij een forfaitaire vergoeding die overeenkomt met zes maanden loon.

Er is dus een minimale schadevergoeding voorzien door de wetgeving, maar enkel in het kader van een verbreking van de arbeidsovereenkomst. Er is evenwel geen enkele minimale vergoeding voorzien voor slachtoffers van intimidatie van wie het contract niet verbroken of eenzijdig gewijzigd wordt. Indien zij vergoed willen worden moeten ze dus de regels van het gemeenrecht naleven en de grootte van de schade bewijzen.

In de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen opent het artikel 23 ervan een recht op schadevergoeding voor het slachtoffer van discriminatie, dat een optierecht geniet waarmee het de werkelijk geleden schade kan eisen of kan kiezen voor de forfaitaire schadevergoeding.

In tegenstelling tot de welzijnswet, voorziet dit artikel forfaitaire schadevergoedingen, zelfs als de arbeidsrelatie blijft voortduren. De minimumbedragen variëren naargelang de arbeidsovereenkomst al dan niet werd verbroken, naargelang het gaat om een eis tot schadevergoeding voor morele schade of om een vergoeding van een combinatie van morele én materiële schade.

Er kan dus vastgesteld worden dat het door de wet van 10 mei 2007 ingevoerde schadevergoedingssysteem completer is dan dat in de welzijnswet.

De slachtoffers van seksuele intimidatie of pesterijen op grond van het geslacht kunnen echter niet langer aanspraak maken op een schadevergoeding op grond van de 'genderwet', zoals dat voorheen wel het geval was vóór de opheffing van de wet van 7 mei 1999 door de wet van 10 mei 2007.

De wetgever heeft er bij het opstellen van deze wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen immers voor gekozen om de slachtoffers van seksuele intimidatie of van intimidatie op grond van het geslacht op het werk uit te sluiten van het voorziene beschermings- en schadevergoedingssysteem.

De memorie van toelichting van de oorspronkelijk wet van 10 mei 2007 merkte op dat de wetgever tot deze uitsluiting zou moeten overgaan om dat men van mening was dat de wet van 10 mei 2007 en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk elkaar niet mochten overlappen:

“Met betrekking tot situaties van pesterijen en geweld in het kader van de arbeidsverhoudingen voorziet de Wet van 4 augustus 1996 immers in een gedetailleerder uitgewerkt apparaat om een antwoord te bieden op dergelijke feiten. Vermits deze Wet voorziet in een preventief luik en in gedetailleerde procedures om met problemen van geweld en pesterijen op de werkvloer om te gaan, verdient het de voorkeur dat de Wet van 4 augustus 1996, steeds en uitsluitend van toepassing is ten aanzien van slachtoffers die onder het toepassingsgebied van de Welzijnswet ressorteren. Bijgevolg kunnen de personen die gevisieerd worden door artikel 2, § 1,1° van de Welzijnswet in geen enkel omstandigheid beroep doen op de bepalingen van dit ontwerp om intimidatie in het kader van de arbeidsverhoudingen aan te klagen.”

(Parl. doc., Kamer, 2006-2007, Doc. 51-2722/001, p.46).

In zijn adviezen nrs. 44 en 112 herhaalde de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen eraan dat het best zou zijn om de doeltreffendheid van de wet te waarborgen en te beantwoorden aan de vereisten van het gemeenschapsrecht inzake de vergoeding van geleden schade door een minimale schadevergoeding te bepalen.

In zijn advies nr. 113 merkte hij op dat deze uitzondering niet kon blijven voortduren.

Hoewel er parallellen kunnen worden vastgesteld tussen de welzijnswet en de wet van 10 mei 2007 en hoewel de welzijnswet een specifieke preventieve bepaling met betrekking tot intimidatie bevat, moet vastgesteld worden dat de sanctie in de vorm van de vergoeding van het slachtoffer niet identiek is in de welzijnswet en in de genderwet en dat de definities van het begrip intimidatie (pesterijen in de welzijnswet) verschillend zijn.

Wat betreft de rechtsbescherming van de slachtoffers van discriminatie en meer in het bijzonder het luik schadevergoeding, bepaalt de richtlijn 2006/54 in zijn artikel 18: “De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sol-

---

licitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn sollicitatie in aanmerking te nemen.”

Uit deze bepaling blijkt dat hoewel de lidstaten wel degelijk over een zekere vrijheid beschikken bij de tenuitvoerlegging van het schadevergoedingsprincipe, dit wel moet bestaan en afschrikkend moet zijn. De in het licht van de verplichtingen van de richtlijnen voorgestelde schadevergoedingsregelingen overwegend, heeft het Hof van Justitie als snel bevestigd: “dat echte gelijkheid van kansen niet zonder een passende sanctieregeling te verwezenlijken valt. De sanctie moet dus een echt afschrikkende werking hebben” (HJEG 10 april 1984, nr 14/83, Jurispr., 1984, p.1891). Het Hof besluit met deze woorden: “ofschoon richtlijn nr. 76/207/EEG de lidstaten vrijlaat om voor de op schending van het discriminatieverbod te stellen sanctie een keuze te maken uit de verschillende oplossingen die geschikt zijn om het doel van de richtlijn te bereiken, impliceert zij niettemin dat, zo een lidstaat verkiest de schending van dat verbod door middel van een schadevergoeding te sanctioneren, deze vergoeding – wil haar doeltreffend en afschrikkend effect verzekerd zijn – in elk geval in een passende verhouding moet staan tot de geleden schade en meer moet zijn dan een zuiver symbolische vergoeding.”

Bij de beoordeling van de voorziene vergoedingsregelingen, en meer in het bijzonder de regeling voorzien op basis van de richtlijn 76/207 en die voorzien in de richtlijn 92/85 (moederschapsrichtlijn) verklaarde het Hof in een arrest van 11 oktober 2007 ( HJEG, C460/06): “Een besluit tot ontslag wegens zwangerschap en/of de geboorte van een kind is in strijd met de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, ongeacht het tijdstip van kennisgeving van dit ontslagbesluit, ook als die kennisgeving plaatsheeft na afloop van de in artikel 10 van richtlijn 92/85/EEG bedoelde beschermingsperiode. Aangezien een dergelijk ontslagbesluit in strijd is met zowel artikel 10 van richtlijn 92/85 als de artikelen 2, lid 1, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207, moet de door een lidstaat krachtens artikel 6 van richtlijn 76/207 als sanctie voor de schending van deze bepalingen gekozen maatregel minstens gelijkwaardig zijn aan de maatregel die in het nationale recht ter uitvoering van de artikelen 10 en 12 van richtlijn 92/85/EEG is voorzien.”

Tot slot herhaalde de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen in zijn adviezen nr. 44, 112 en 113 dat het aangewezen zou zijn om een minimumbedrag te bepalen voor de schadevergoeding teneinde de doeltreffendheid van de wet te waarborgen en te beantwoorden aan de vereisten van het gemeenschapsrecht.

#### **Aanbeveling van het Instituut**

Om een bescherming van het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen en een betere bescherming tegen discriminaties te waarborgen, is het aangewezen dat slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op grond van het geslacht hun eis zouden kunnen baseren op de wet van 7 mei 2010 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en hen zo de keuze te laten over de juridische basis voor hun eisen.





---

Federale Overheidsdienst  
**Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**  
Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

---

---

---