

Ongewenst gedrag: geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

1. Definitie¹

De Wet van 28/02/2014 tot aanvulling van de wet van 4/08/1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en het KB van 10/04/2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk voorziet een procedure, intern aan het bedrijf om de werknemer die schade meent te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's, geweld, pesterijen en/of ongewenst seksueel gedrag op het werk te begeleiden en te ondersteunen. CPS is de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die deze procedure aanbiedt aan werknemers van bedrijven die bij ons aangesloten zijn.

1° Geweld op het werk: "Elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk".

Geweld op het werk uit zich hoofdzakelijk door handelingen die op een bepaald ogenblik gesteld worden, zoals bedreigingen, fysieke agressie (zoals directe slagen maar ook bedreigingen bij een gewapende overval,...) of verbale agressie (zoals beschimpingen, beledigingen, ...).Bron: werk.belgie.be

2° Pesterijen op het werk: "Een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop deze afdeling van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit".

De constitutieve elementen van pesterijen zijn het onrechtmatig karakter van het geheel van de gedragingen, de herhaling van de gedragingen in de tijd en de gevolgen ervan. De individuele gedragingen op zich kunnen maar hoeven niet noodzakelijk onrechtmatig te zijn opdat er sprake zou zijn van pesterijen. Men dient een geheel van gedragingen in aanmerking te nemen waarbij de gedragingen individueel genomen als onschuldig kunnen worden beschouwd maar waarbij de opeenstapeling ervan leidt tot een aantasting van de persoonlijkheid, de waardigheid, ... Daarnaast hoeft het niet noodzakelijk te gaan om eenzelfde gedrag dat zich herhaalt. Het is voldoende dat de gedragingen - zelfs van

¹ Wet van 28/02/2014 en het KB van 10/04/2014 tot aanvulling van de welzijnswet van 4/8/1996

verschillende aard - zich voordoen gedurende een bepaalde tijd.

De dader moet niet noodzakelijk opzettelijk hebben gehandeld. Het volstaat dat zijn gedrag een impact heeft op de persoon, zelfs als de dader deze gevolgen niet gewenst heeft.

Pesterijen op het werk kunnen zich op verschillende manieren uiten:

- *isoleren van de persoon door hem te negeren, door aan zijn collega's te verbieden met hem te praten, hem niet uit te nodigen op vergaderingen, ...*
- *verhinderen dat de persoon zich uitdrukt door hem voortdurend te onderbreken, en systematisch te bekritisieren, ...*
- *de persoon in diskrediet brengen door hem geen enkele taak te geven, hem enkel nutteloze opdrachten op te leggen of die onmogelijk kunnen worden uitgevoerd, hem de nodige informatie voor de uitoefening van zijn functie onthouden, hem te overladen met werk, ...*
- *de persoon van iemand als individu aantasten door hem te kleineren, door roddels over hem te verspreiden, kritiek te uiten op zijn religieuze overtuiging, zijn afkomst, zijn privéleven, ... Bron: werk.belgie.be*

3° Ongewenst seksueel gedrag op het werk: “Elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd”.

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

2. Waarom actie ondernemen?

Binnen het kader van de preventie van psychosociale risico's op het werk is een werkgever verplicht² de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te *identificeren* en de risico's ervan te *evalueren*. Dit rekening houdend met de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk; en rekening houdend met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit kan hij doen door middel van een psychosociale risicoanalyse uit te voeren.

² art. 32/2 § 1 van de Wet van 28/02/2014 tot aanvulling van de wet van 4/8/96 en art. 3 van het KB van 10/04/2014

Elke tussenkomst van CPS of in samenwerking met CPS heeft tot doel de arbeidssituatie voor elke partij te verbeteren en het ongewenst gedrag te doen stoppen. De preventie en de behandeling van informele en formele verzoeken tot psychosociale interventie omtrent pesten, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk kadert binnen een wettelijk motief (verplichting opgenomen in Wet van 4/08/1996), economisch motief (ziekteverzuim verminderen, verminderde productiviteit ten gevolge van ongewenst gedrag proberen tegen te gaan , ...) en humanitair motief (een tevreden werknemer is een goede werknemer).

3. Aanbod psychosociale cel

- Ondersteuning bij opzet en uitvoering psychosociale risicoanalyses
- Behandelen van informele en formele verzoeken tot psychosociale interventie door een preventieadviseur psychosociaal welzijn
- Ondersteuning en advies aan de hiërarchische lijn
- Ondersteuning en advies aan de vertrouwenspersonen
- Sensibilisatiesessies “psychosociaal welzijn” ([zie vorming & opleiding](#))
- Opleiding “Evenwichtig omgaan met stress” ([zie vorming & opleiding](#))
- “Basisopleiding vertrouwenspersoon” ([zie vorming & opleiding](#))
- “Supervisiesessies vertrouwenspersoon” ([zie vorming & opleiding](#))
-

4. Brochures en documentatie

- Brochure “De preventie van psychosociale risico’s veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk” ([zie kenniscentrum](#))