

Koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (B.S. 6.6.2007)

Afdeling I. - Toepassingsgebied en definities

Artikel 1.- Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers alsmede op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 2.- Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° de wet: de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- 2° het comité: het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet;
- 3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk: elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon;
- 4° de bevoegde preventieadviseur: de natuurlijke persoon die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in afdeling III;
- 5° de vertrouwenspersoon: de persoon bedoeld in en aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet;
- 6° andere personen op de arbeidsplaatsen: iedere andere persoon dan deze bedoeld bij artikel 2, § 1 van de wet die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten.

Afdeling II. - Algemene beginselen betreffende de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk

Art. 3.- Binnen het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem identificeert de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting en bepaalt hij en evalueert hij de risico's.

Bij de uitvoering van deze risicoanalyse houdt de werkgever inzonderheid rekening met de situaties waarin er stress, conflicten, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanwezig zijn.

Deze risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur en houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de

arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever in staat om passende preventiemaatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van de psychosociale belasting.

Art. 4.- In toepassing van artikel 3, verricht de werkgever, wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een risicoanalyse van de vormen van psychosociale belasting veroorzaakt door deze andere personen.

De werkgever bepaalt op grond van de risicoanalyse bedoeld in het eerste lid welke preventiemaatregelen moeten getroffen worden.

Art. 5.- De werkgever voert bovendien, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een analyse uit van de incidenten op het vlak van psychosociale belasting, die zich bij herhaling voordoen of waarover de preventieadviseur een advies heeft gegeven.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 21 tot 31 bepaalt de werkgever, op grond van deze risicoanalyse, welke preventiemaatregelen zullen getroffen worden om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.

Art. 6.- De werkgever deelt aan het comité de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en 4 en vraagt het advies van het comité over de preventiemaatregelen.

De werkgever deelt aan het comité uitsluitend anonieme en collectieve gegevens mee betreffende de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel 5 en vraagt het advies van het comité over de preventiemaatregelen.

Art. 7.- De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 6 worden opgenomen in een specifiek luik van het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 8.- Met het oog op het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, delen de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de preventieadviseur van de interne dienst de pertinente gegevens mede die hem moeten toelaten het jaarverslag aan te vullen.

Afdeling III. - Specifieke voorwaarden inzake de toegang tot de functie van preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk

Art. 9.- De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met opdrachten en taken inzake psychosociale belasting veroorzaakt door het werk moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, eerste lid, 5° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 10.- De personen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit in de interne dienst werden aangeduid in toepassing van de artikelen 16, tweede lid en 17 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst

seksueel gedrag op het werk, mogen de functie van bevoegde preventieadviseur blijven uitoefenen, onder de voorwaarden vastgesteld in die artikelen.

Afdeling IV. - Specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling I. - Specifieke bepalingen betreffende de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 11.- Bij de toepassing van de bepalingen van deze afdeling doet de werkgever een beroep op de bevoegde preventieadviseur die werd aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies van de wet.

De bepalingen van deze onderafdeling doen geen afbreuk aan de verplichting voor de werkgever om de bepalingen van afdeling II toe te passen.

Art. 12.- Met het oog op de risicoanalyse bedoeld in artikel 4 neemt de werkgever waarvan de werknemers in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats kennis van de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in een register.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur of door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermeldt de identiteit van de werknemer niet.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben toegang tot dit register.

Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen, gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

Art. 13.- Met toepassing van artikel 5 voert de werkgever een risicoanalyse uit van alle feiten die het voorwerp zijn geweest van een met redenen omklede klacht.

Art. 14.- De werkgever bepaalt overeenkomstig artikel 32quater van de wet welke preventiemaatregelen dienen getroffen te worden, duidt overeenkomstig artikel 32sexies, § 1 van de wet een bevoegde preventieadviseur aan en duidt eventueel één of meerdere vertrouwenspersonen aan en verwijdt hen uit hun functie overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet.

Wanneer er binnen het comité geen akkoord wordt bereikt in het kader van de procedure bedoeld in artikel 32quater, § 1 van de wet of wanneer het akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, zoals bedoeld in artikel 32sexies, § 1 en § 2 van de wet niet bereikt wordt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangevend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt, al naargelang het geval, het comité of de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden in het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving.

Art. 15.- § 1. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende:

- 1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 en 4 en de collectieve en anonieme gegevens bedoeld in artikel 6;
- 2° de toepasselijke preventiemaatregelen;
- 3° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 4° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren in het register bedoeld in artikel 12;
- 5° de diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;
- 6° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité de nodige opleiding ontvangen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 2°, 3°, 4° en 6° adequaat kunnen toepassen.

Onderafdeling II. - Statuut van de vertrouwenspersoon

Art. 16. – De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen.

Hiertoe:

- 1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;
- 2° beschikt hij over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;
- 3° beschikt hij over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

- 4° heeft hij het recht en de plicht met de bevoegde preventieadviseur alle contacten te onderhouden die nuttig zijn voor het vervullen van zijn opdracht;
- 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 beschikt hij dus over de mogelijkheid om vormingen te volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

De kosten verbonden aan de opleidingen bedoeld in het tweede lid, 5° evenals de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De aan deze opleidingen bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd.

Bovendien treft de werkgever de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie.

Art. 17.- De personen, die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit in toepassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangewezen als vertrouwenspersoon en die reeds een opleiding hebben gevolgd mogen de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen zelfs indien deze opleiding niet beantwoordt aan alle voorwaarden vermeld in bijlage I.

Onderafdeling III. - Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Art. 18.- De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en die vermoedt dat dit het gevolg kan zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- 1° informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon;
- 2° kan de bevoegde preventieadviseur zelf informeren, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

Onderafdeling IV. - Taken van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon

Art. 19.- § 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan, binnen de hierna bepaalde grenzen, de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld door de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersonen plegen regelmatig overleg.

§ 2. De bevoegde preventieadviseur is belast met de volgende taken:

- 1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 tot 5 en 12 en 13;

- 2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;
- 3° 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, hij ontvangt de getuigenverklaringen en brengt de werkgever op de hoogte van het feit dat deze personen, waarvan hij de identiteit meedeelt, de bescherming genieten bedoeld in artikel 32tredecies van de wet;
- 4° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever passende maatregelen voor;
- 5° indien nodig, onderneemt hij de nuttige stappen bedoeld in artikel 32septies van de wet;
- 6° hij brengt een advies uit over de keuze van de diensten of instellingen bedoeld in artikel 32quinquies van de wet;
- 7° wanneer een met redenen omklede klacht werd ingediend, stelt hij het individueel klachten-dossier bedoeld in artikel 20 samen en houdt het bij;
- 8° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

§ 3. De vertrouwenspersoon is belast met de volgende taken:

- 1° in het kader van de risicoanalyse:
 - a) neemt hij deel aan de uitwerking van de procedures die moeten gevolgd worden door de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
 - b) deelt hij aan de bevoegde preventieadviseur de gegevens mede van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordoen en die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de analyse bedoeld in artikel 5;
- 2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;
- 3° 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;
- 4° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

Art. 20.- Het individueel klachtendossier omvat:

- 1° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;

- 2° het document waarbij de werkgever wordt op de hoogte gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend;
- 3° in voorkomend geval, het document dat het resultaat van de verzoeningspoging bevat;
- 4° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever bedoeld in artikel 28, zesde lid;
- 5° het voor de werkgever bestemde advies van de bevoegde preventieadviseur zoals bedoeld in artikel 28, vierde lid;
- 6° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar;
- 7° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur.

De specifieke gegevens van persoonlijke aard die de bevoegde preventieadviseur heeft vastgesteld bij de door hem ondernomen stappen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden mogen niet voorkomen in het individueel klachtendossier.

Het individueel klachtendossier wordt bijgehouden door de bevoegde preventieadviseur en valt uitsluitend onder zijn verantwoordelijkheid.

Het individueel klachtendossier dat de gegevens bedoeld in het eerste lid, 1° tot 6° bevat wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Onderafdeling V. - Interne procedure

Art. 21.- Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hij een beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels.

Art. 22.- Wanneer er een vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de bevoegde preventieadviseur.

Art. 23.- De vertrouwenspersoon hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van acht kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze een oplossing te bekomen via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn of via een verzoening met de aangeklaagde.

De vertrouwenspersoon handelt enkel met het akkoord van de werknemer.

Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de partijen.

Indien de werknemer niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, indien de werknemer aan deze procedure een einde wil stellen, indien de verzoening of interventie niet leidt tot een oplossing of indien de feiten hierna blijven bestaan, kan de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon, overeenkomstig artikel 25.

Art. 24.- Indien er geen vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur die handelt overeenkomstig artikel 23.

Art. 25.- De werknemer kan enkel een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste een van deze personen.

De vertrouwenspersoon of de 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 kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een met redenen omklede klacht in te dienen.

Al naargelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur 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.

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

Van zodra de preventieadviseur een met redenen omklede klacht heeft ontvangen, brengt hij de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32terdecies van de wet en deelt hij aan de werkgever diens identiteit mee.

Art. 26.- De werknemers moeten de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kunnen raadplegen tijdens de werkuren.

Indien de gewone arbeidstijdsregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kan raadplegen tijdens de werkuren, mag deze raadpleging ook buiten deze werkuren gebeuren, indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwd als arbeidstijd en zijn de verplaatsingskosten ten laste van de werkgever.

Art. 27.- De met redenen omklede klacht is een door de werknemer ondertekend en gedateerd document dat, naast het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten, de volgende gegevens bevat:

- 1° de nauwkeurige omschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;
- 3° de identiteit van de aangeklaagde.

Art. 28.- De bevoegde preventieadviseur deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem worden ten laste gelegd, hoort de personen, getuigen en anderen, die hij nuttig oordeelt en onderzoekt de met redenen omklede klacht op volledig onpartijdige wijze.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring.

De preventieadviseur brengt onmiddellijk de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van artikel 32tredecies, § 1, 5° van de wet de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en deelt aan de werkgever diens identiteit mee.

Hij overhandigt een geschreven advies aan de werkgever dat de volgende elementen bevat:

- 1° de samenvatting van de feiten;
- 2° in voorkomend geval, het resultaat van de verzoeningspoging;
- 3° voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken;
- 4° de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;
- 5° de maatregelen die moeten worden getroffen om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten;
- 6° de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Dit advies wordt aan de werkgever verstrekt binnen een termijn van drie maanden vanaf de indiening van de met redenen omklede klacht.

Deze termijn kan meermaals worden verlengd met een termijn van drie maanden, voor zover de preventieadviseur dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend.

In elk geval wordt het advies ten laatste twaalf maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

Art. 29.- De werkgever informeert de klager en de aangeklaagde over de individuele maatregelen die hij overweegt te nemen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen, deelt de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen mee aan de werknemer en hoort hij deze werknemer die zich kan laten bijstaan tijdens dit onderhoud.

Art. 30.- De werkgever deelt aan de werknemer die overweegt een rechtsvordering in te stellen een afschrift mee van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen.

Art. 31.- De werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent werkzaamheden uitvoert kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Wanneer er individuele preventiemaatregelen moeten getroffen worden ten aanzien van een werknemer van een onderneming van buitenaf, legt de werkgever in wiens inrichting permanent werkzaamheden worden uitgevoerd de nuttige contacten met de werkgever van de onderneming van buitenaf, opdat deze maatregelen daadwerkelijk zouden kunnen getroffen worden.

Afdeling V. - Slotbepalingen

Art. 32.- De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals voorzien in artikel 32octiesdecies van de wet, in ontvangst te nemen.

Art. 33.- De bepalingen van de artikelen 1 tot 32 van dit besluit en zijn bijlage I vormen titel I, hoofdstuk V van de Codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften:

1° « Titel I. - Algemene beginselen »

2° « Hoofdstuk V. - Maatregelen in verband met psychosociale belasting veroorzaakt door het werk »

Art. 34 tot 36.- *wijzigings- en opheffingsbepalingen*

Art. 37.- (*wijzigingsbepaling*) In bijlage III Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b, bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 januari 2007, wordt een punt VIIbis ingevoegd, waarvan de tekst is opgenomen in bijlage II bij dit besluit.

Art. 38.- (*opheffingsbepaling*) Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

(*overgangsbepaling*) De bepalingen van het voornoemde koninklijk besluit van 11 juli 2002 blijven evenwel van toepassing op alle klachten die werden ingediend voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit en waarover de preventieadviseur nog geen advies heeft meege-deeld aan de werkgever of waarvoor de werkgever nog geen individuele maatregelen heeft getroffen.

Art. 39.- Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

BIJLAGE I

Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 16

De bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5° heeft inzonderheid betrekking op:

- 1) de basisvaardigheden inzake de methodologie voor psychosociale interventies en het oplossen van problemen in organisaties;
- 2) de analyse van conflictuele toestanden en de beheersing ervan volgens de interindividuele, de groeps- en de organisatorische dimensies;
- 3) de technieken voor hulpverlenende gesprekken en adviesverlening en inzonderheid de beheersing van emoties, actief luisteren en doeltreffende communicatie.

De kennis bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5° heeft inzonderheid betrekking op:

- 1) het welzijnsbeleid, inzonderheid de personen die hierbij betrokken zijn en hun opdrachten, het dynamisch risicobeheersingssysteem;
- 2) de opdrachten van deze personen in het specifieke kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 3) de interne en externe maatregelen die werden vastgesteld ten voordele van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 4) de definitie van de fenomenen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 5) elementen van de sociale psychologie van organisaties en instellingen en inzonderheid de structuren, de processen en de veranderingen;
- 6) elementen van psychosociale deontologie;
- 7) rapporteringstechnieken.

BIJLAGE II

Invoeging van een punt VIIbis in bijlage III "Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b)" bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

VIIbis. Inlichtingen betreffende de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

1. Collectieve preventiemaatregelen die werden genomen om de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk te voorkomen:

A. Algemeen.

B. Specifiek betreffende de bescherming van de werknemers ten opzichte van andere personen op de arbeidsplaats.

2. Incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan:

2.1. Aantal.

2.2 Aard.

2.3. Statuut van de betrokken personen;

3. Incidenten van psychosociale aard die rechtstreeks werden gemeld aan de preventieadviseur of vertrouwenspersoon:

3.1. informele interventies:

a. aantal interventies door de vertrouwenspersoon;

b. aantal interventies door de preventietadviseur;

c. betrokken partijen;

c.1. aantal volgens persoon die de interventie vraagt;

c.1.1. werkgever;

c.1.2. werknemer;

c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2. aantal volgens aangeklaagde;

c.2.1. Werkgever;

c.2.2. werknemer;

c.2.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats;

d. Aantal volgens de aard van de interventie;

d.1. onthaal, advies;

d.2. interventie;

d.3. bemiddeling;

d.4. andere;

3.2. formele interventies;

a. totaal aantal met redenen omklede klachten;

b. totaal aantal met redenen omklede klachten ingediend na een informele interventie;

c. betrokken partijen;

c.1. aantal volgens klager;

c.1.1. werkgever;

c.1.2. werknemer;

c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2. aantal volgens aangeklaagde;

c.2.1. werkgever;

c.2.2. werknemer

c.2.3. lid van de hiërarchische lijn

c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats

d. aantal feiten volgens hun aard

d.1. geweld;

d.2. pesterijen;

d.3. ongewenst seksueel gedrag;

d.4. andere.

e. Aantal maatregelen

e.1. individuele maatregelen;

e.2. collectieve maatregelen;

e.3. geen maatregelen;

e.4. interventie door de algemene directie toezicht welzijn op het werk.

4. Register van feiten bedoeld in artikel 12 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

a. Aantal geregistreerde feiten;

b. Aantal volgens de aard van de feiten;

b.1. lichamelijk geweld;

b.2. psychisch geweld;

b.3. pesterijen;

b.4. ongewenst seksueel gedrag;

b.5. andere.