

PESTEN OP HET WERK. WAT DOE JE ERAAN ?

Sylvia Sroka

Inleiding

Het fenomeen van geweld op het werk wordt steeds omvangrijker en manifesteert zich in verschillende landen, waaronder ook het onze. Dit geweld kan zich uiten op verschillende wijzen : via bedreigend of agressief gedrag, scheldpartijen door klanten, leveranciers of patiënten, verbaal geweld door collega's... Soms slaat dat agressief gedrag om in pesterijen of in ongewenste seksuele intimiteiten. Het behoeft geen verdere uitleg dat de lichamelijke en psychologische evenals de sociale en economische gevolgen van dit fenomeen enorm zijn.

In België werd in 2001 een onderzoek gevoerd naar pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en naar de omvang van dit fenomeen¹. Uit de resultaten bleek dat een specifieke wetgeving onontbeerlijk was. Aan die nood werd onder meer² tegemoet gekomen met de Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk³, van kracht sinds 1 juli 2002. De twee belangrijkste doelstellingen van de wet zijn preventie en bescherming. De combinatie van deze twee luiken maakt het mogelijk om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zowel op een collectieve als op een individuele manier aan te pakken.

Toepassingsgebied van de wet

Geweld op het werk is *elke feitelijkheid waarbij een werknemer psychisch of fysiek wordt lastig gevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk*⁴. Het toepassingsgebied *ratione personae* is zeer ruim : het gaat niet alleen om handelingen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich voordoen in de relatie tussen de werkgever en de werknemers van de onderneming en tussen de werknemers onderling, maar ook tussen de werknemers en de derden die niet behoren tot het personeel van de onderneming, zelfs wanneer het werk wordt uitgevoerd buiten de onderneming.

Pesterijen op het werk omvatten *elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer (of een ander persoon waarop de wet van toepassing is) bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd*⁵. De twee constitutieve elementen van pesterijen op het werk zijn het onrechtmatig karakter van de gedraging en de herhaling van die gedraging in de tijd⁶. Er zal dus geen sprake zijn van pesterijen in de zin van de wet wanneer het gaat om een eenmalige gedraging⁷, ook al kan een geïsoleerd feit dat een zekere graad van ernst vertoont op het slachtoffer hetzelfde effect hebben als een reeks van incidenten die op het eerste zicht minder ernstig zijn⁸.

Ongewenst seksueel gedrag op het werk is *elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamenlijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het*

*werk*⁹. Ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich op verschillende wijzen uiten, zowel fysiek als verbaal. Het kan gaan om “kleine” vormen van ongewenst gedrag die nochtans zware gevolgen kunnen hebben voor het slachtoffer (lonken, dubbelzinnige opmerkingen of insinuaties, tonen van pornografische foto’s, compromitterende voorstellen, ...) naast feiten die een zekere graad van ernst vertonen (aanrakingen, klederen afrukken, slagen en verwondingen, verkrachting, ...). Vaak komt daar dan nog het dreigen met represailles bij (ontslag, weigeren van een loonsverhoging, ...) of worden er in ruil voordelen voorgesteld (belofte van een promotie).

Hoe probeert de wet hieraan te verhelpen? Zoals reeds gezegd bevat de wet twee luiken: een luik over de preventie van de feiten en een luik over de bescherming van de werknemer.

Preventiebeleid

De preventie omvat zowel de maatregelen die tot doel hebben het risico te voorkomen als de maatregelen die toelaten de schade te voorkomen of te beperken. De verantwoordelijkheid voor de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ligt bij de werkgever die de verplichting heeft dit beleid te voeren en tot stand te brengen. Het is immers de werkgever die de maatregelen bepaalt die getroffen worden om de werknemers te beschermen en die strafrechtelijk ter verantwoording kan geroepen worden wanneer deze maatregelen niet vastgelegd zijn.

De werkgever dient voorafgaandelijk aan elke andere maatregel een **risicoanalyse** uit te voeren, waarbij hij nagaat of er in de onderneming situaties aanwezig zijn die kunnen aanleiding geven tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Vervolgens gaat hij na of er zich omstandigheden voordoen waardoor het mogelijk wordt dat dergelijk gedrag zich daadwerkelijk manifesteert (zoals slechte omstandigheden waarin het werk verricht wordt of slechte relaties die er bestaan tussen verschillende personen op de werkvloer). Een risicoanalyse dient bovendien niet alleen preventief gebeuren, maar ook nadat de feiten zich hebben voorgedaan. Op die manier kan de doeltreffendheid van de maatregelen geëvalueerd worden en kunnen desnoods nieuwe maatregelen getroffen worden. Een belangrijk instrument bij deze risicoanalyse is het **register over feiten van geweld op het werk**, waarin systematisch verklaringen genoteerd worden van werknemers die menen slachtoffer geworden te zijn van geweld.

Op basis van de resultaten van de risicoanalyse bepaalt de werkgever welke concrete **preventiemaatregelen** genomen moeten worden, rekening houdend met de aard van de activiteit en de grootte van de onderneming. De preventiemaatregelen kunnen ondergebracht worden in drie categorieën : in de eerste plaats zijn er maatregelen die tot doel hebben het risico te voorkomen (primaire preventie). Het gaat er vooral om dat het gedrag in kaart wordt gebracht en bespreekbaar gemaakt. Dit kan gebeuren door het verstrekken van informatie, gepaste opleidingen en het opleggen van verplichtingen aan de oversten binnen een onderneming. Vervolgens zijn er maatregelen die tot doel hebben de schade te voorkomen (secundaire preventie). Het gaat in hoofdzaak om de procedures die moeten gevolgd worden wanneer een werknemer een klacht heeft. Het is immers niet alleen van belang dat elke individuele werknemer zijn rechten kent, maar vooral dat hij ook de kans krijgt om er daadwerkelijk gebruik van te maken. Tenslotte zijn er de maatregelen die tot doel hebben de schade te beperken (tertiaire preventie). Wanneer preventie faalt zal er curatief moeten opgetreden worden. De werkgever dient er over te waken dat er voorzien is in de nodige

maatregelen van opvang en wedertewerkstelling, opdat het slachtoffer in zulk geval een passende psychologische ondersteuning krijg en opnieuw kan tewerkgesteld worden. De preventiemaatregelen dienen verplicht opgenomen te worden in het arbeidsreglement¹⁰.

Eén van de prioritaire maatregelen voor elk bedrijf is het aanduiden van een competente **preventieadviseur** die deze specifieke problematiek kan behandelen. De preventieadviseur werkt mee aan de risicoanalyse, onderzoekt de klachten en houdt een individueel klachtendossier bij dat ter beschikking wordt gehouden van de inspectiediensten. Daarnaast kan de werkgever een beroep doen op een vertrouwenspersoon die de preventieadviseur bijstaat tijdens de beschermingsprocedure.

Bescherming

De werknemer die het slachtoffer wordt van geweld op het werk heeft verschillende mogelijkheden : (i) hij kan gebruik maken van de interne procedure en zich tot de vertrouwenspersoon of preventieadviseur wenden, (ii) hij kan zich tevens rechtstreeks richten tot de Arbeidsinspectie of (iii) hij kan een gerechtelijke procedure inleiden.

De **interne procedure** start met een *informele fase*, waarbij de vertrouwenspersoon of preventieadviseur naar het slachtoffer luistert en, op verzoek van het slachtoffer, met de vermeende dader bemiddelt. Indien de bemiddeling niet tot resultaten leidt, kan de vertrouwenspersoon of preventieadviseur op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer zijn klacht in ontvangst nemen. Om misbruik van de procedure te vermijden, moet elke klacht duidelijk gemotiveerd worden. Van zodra de klacht is ingediend wordt de werkgever op de hoogte gebracht. In de *formele fase* onderzoekt de preventieadviseur de klacht en doet hij aan de werkgever voorstellen tot het nemen van passende maatregelen. Indien de werkgever nalaat om maatregelen te nemen, of indien dit wel gebeurt maar de feiten toch nog steeds doorgaan, wendt de preventieadviseur zich, in overleg met het slachtoffer, tot de Medische inspectie. De diensten van de Medische inspectie zullen op hun beurt pogingen ondernemen om de situatie te regelen. Wanneer dit mislukt kunnen zij een rapport of pro justitia opstellen met de klacht en deze bezorgen aan de arbeidsauditeur. Indien ook daar, ondanks bemiddelen, geen verzoening mogelijk is, kan de auditeur de dader en/of de werkgever dagvaarden om te verschijnen voor de correctionele rechtbank.

De werknemer kan zich ook **rechtstreeks** richten tot de sociale inspecteurs van de **Medische inspectie**, zonder zich eerst te wenden tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, of meteen een **vordering** instellen voor de bevoegde **rechtbank**. Toch geniet de interne procedure een zekere voorkeur, aangezien de tussenkomst daar immers onmiddellijk kan gebeuren zodat er een grotere slaagkans bestaat.

Wanneer de feiten bewezen zijn...

De wetgever heeft het de werknemer die beweert slachtoffer te zijn, gemakkelijk willen maken : hij of zij moet voor de rechter feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kunnen doen vermoeden¹¹. Op dat ogenblik moet de verweerder (de werknemer, werkgever of de derde) het tegendeel aantonen.

Wanneer de feiten bewezen zijn kan een disciplinaire sanctie worden opgelegd, gaande van een morele veroordeling (verwittiging, blaam, schriftelijke vermaning), een vermogensstraf (boete, weigering van een premie of voordeel) of een situatieverandering (verandering van

functie, niet toekennen van een bevordering, tijdelijk schorsen van de arbeidsovereenkomst). De werknemer, dader van de feiten, kan ook ontslagen worden om dringende reden of veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer. Tot slot kunnen zowel de dader als de werkgever het voorwerp uitmaken van een strafprocedure.

Opdat het slachtoffer de toestand waarin hij zich bevindt ter sprake zou durven brengen zonder te moeten vrezen voor represailles, zijn er een aantal specifieke beschermingsmaatregelen voorzien. Zo geniet het slachtoffer van een ontslagbescherming, is hij gerechtigd op schadevergoeding en kan hij desgevallend een verzoek tot reïntegratie of heropneming indienen¹². Wanneer het slachtoffer toch niet zelf de stap zou durven zetten, kunnen een aantal representatieve vakorganisaties of zelfs bepaalde V.Z.W.'s de procedure inleiden, deze laatste evenwel enkel mits toestemming van het slachtoffer.

Meer informatie over dit onderwerp en een uitvoerige bespreking van de verschillende procedures vindt u in de metagids op de website van de federale overheid :

[Bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.](#)

¹ UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN. DEPARTEMENT DES SCIENCES POLITIQUES ET SOCIALES, met de medewerking van de KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN – CENTRUM LUCAS-KULEUVEN, *Geweld op het werk. Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Eigenschappen en gevolgen voor de mannelijke en vrouwelijke werknemers*, juli 2002. Project gerealiseerd op initiatief van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, Directie van de humanisering van de arbeid, met de steun van het Europees Sociaal Fonds. Onderzoek uitgevoerd in samenwerking met : Ada GARCIA (UCL), Catherine HUE (UCL), Sybille OPDEBEECK (KUL), Joeri VAN LOOY (KUL). Met de medewerking van : Alexandra DE TROZ, Isabelle DUMONT (GSW-CeFeSoc), Emalaf SEMEREAB, Serge VAN DIEST (GSW-CeFeSoc).

² Naast de wet van 11 juni 2002, kwamen ook tot stand : de Wet van 17 juni 2002 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek naar aanleiding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; het Koninklijk Besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en de Omzendbrief van 11 juli 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

³ Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, B.S. 22 juni 2002.

⁴ Artikel 32ter van de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (hierna Welzijnswet), B.S. 18 september 1996.

⁵ Artikel 32ter, paragraaf 1,2° van de Welzijnswet.

⁶ KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS, Parlementair document nr. 1583/005, Zitting 2001-2002, p. 8.

⁷ FEDERAAL MINISTERIE VAN TEWERKSTELLING EN ARBEID, *De bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk – Juridische toelichting bij de Wet van 11 juni 2002*, September 2002.

⁸ Jean JACQMAIN, “Le droit du travail comme insecticide : le harcèlement professionnel” in JEUNE BARREAU ET ASSOCIATION DES JURISTES PRATICIENS DU DROIT SOCIAL (ed.), *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Brussel 2001, 212.

⁹ Artikel 32ter, paragraaf 1,3° van de Welzijnswet. De definitie is letterlijk overgenomen uit artikel 5 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

¹⁰ Daarnaast kan de werkgever de maatregelen met bijkomende communicatie middelen ter kennis brengen van de werknemers en de personen binnen de onderneming die gemachtigd zijn om bevelen te geven aan de werknemers.

¹¹ De werknemer die slachtoffer beweert te zijn, kan ondermeer de stopzetting van de daden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vragen via een vordering tot staking, of voor de Raad van State de vernietiging van een onwettelijke administratieve rechtshandeling, zoals een mutatie of benoeming, vorderen.

¹² Artikel 5 Wet 11 juni 2002.