

ARBEIDSREGLEMENT LOKAAL BESTUUR VEURNE

1. Contactgegevens

Zetel van het lokaal bestuur Veurne :

Sint-Denisplaats 16
8630 Veurne

Tel. : 058/33.55.00 (algemeen nummer) – 058/33.55.14 (personeelsdienst)

Het personeel van het bestuur is verzekerd tegen arbeidsongevallen bij Verzekeringsmaatschappij: AXA, polisnr. 06050609 en 06051027.

Het bestuur is aangesloten bij de R.S.Z.P.P.O. onder het nummer 0052280067 en 0052230052 en onder ondernemingsnummer 0207.494.579 en ondernemingsnummer 0212.177.008.

Interbedrijfsgeneeskundige dienst :

LIANTIS
Lindendreef 9
8630 Veurne
Tel. : 058/31.57.27

Syndicale organisaties :

- Martine Dewitte (Deskundige ACV openbare diensten), Dr. L. Colenstraat 7, 8400 Oostende
- Luc Timmerman (Deskundige ACOD), Ramskapellestraat102a, 8620 Nieuwpoort
- Els Joos (Deskundige VSOA), Hortensiastraat 4, 8310 Brugge (Assebroek)
- Deburchgraeve Erik (ACV openbare diensten - afgevaardigde stadspersoneel)
- Ollevier Patrick (ACOD – afgevaardigde stadspersoneel)
- Patricia Langoiroux, (ACV openbare diensten – afgevaardigde OCMW-personeel)
- Petra Verslype (ACV openbare diensten – afgevaardigde OCMW-personeel)
- Freddy Dolphen (ACV Openbare Diensten - afgevaardigde OCMW-personeel)
- Erwin Depotter (ACOD – afgevaardigde OCMW-personeel)
- Yorim Vanhee (ACV openbare diensten – afgevaardigde OCMW-personeel)
- Lexharde Sam (ACV openbare diensten – afgevaardigde OCMW-personeel)
- Vanfraechem Nick (ACV openbare diensten – afgevaardigde OCMW-personeel)

Preventiedienst:

- Kelly Landuyt, kelly.landuyt@veurne.be, 058 33 55 05
- Ann Vanlerberghe, ann.vanlerberghe@veurne.be
-

Vertrouwenspersonen bij ongewenst seksueel gedrag of pesten op het werk :

- Psycholoog Ter Linden, Kaaiplaats 2
- Ann Vandecandelaere, orthopedagoge Zonnewende, Pannestraat 43A
- Freek Feys, deskundige overheidsopdrachten, St-Denisplaats 16
- Kelly Landuyt, preventieadviseur, St Denisplaats 16
- Pieter Gantois, sportpromotor, Noordstraat
- Roel Lepoutre, directeur Zonnewende, Pannestraat 43A

Persoon voor eerste hulp - Plaats verbandkist:

- Eerste hulpverlener: Kelly Landuyt, kelly.landuyt@veurne.be, 058 33 55 05

DIENST	PLAATS EHBO-KOFFER
Stadskantoor De Seylsteen	EHBO-lokaal ingang personeel
Stadskantoor De Seylsteen	keuken bibliotheek
Stadskantoor De Seylsteen	keuken 2 ^{de} verdiep
WZC Ter Linden keuken	bureau Medirest / Marleen
WZC Ter Linden	alle verpleegposten
Dienstencentrum De Zonnebloem	achter de bar
Dienstencentrum De Zonnebloem	busje
Lime	verpleegpost residentie Dageraad
OVBZ Zonnewende – huis 1	kast kantoor begeleiders
OVBZ Zonnewende – huis 2	rek in garage (werkplaats tuinmannen)
OVBZ Zonnewende – huis 3	medicijnkast kleine living
OVBZ Zonnewende – huis 4	apotheekkast in gang tussen living opvoeders & wc
OVBZ Zonnewende – huis 5	apotheekkast kantoor begeleiders
TD	alle wagens
TD	magazijn
TD	EHBO-lokaal
Sportzaal Noordstraat	EHBO-lokaal
Sportzaal Bulskamp	berging
Kunstgras kleedkamers	EHBO-lokaal
Zwembad	EHBO-lokaal
StapWest	secretariaat
Toerisme	back-office bureau
Benjamien Veurne	eetzaal (kast met cijferslot)
Benjamien Beauvoorde	keukenkast (met rood kruis)
Benjamien Houtem	keukenkast (met rood kruis)
Benjamien Bulskamp	keukenkast (met rood kruis)
Sociale Dienst	secretariaat
Jeugdhuis	keuken
Briekeljong	keuken grote zaal
Bivak	tuinhuis (in zak)
Bimba	achteraan in lokaal (in zak)

EHBO-dozen Stad staan onder controle van Mext Belgium – Roeselare. EHBO-doos keuken Ter Linden staat onder controle van Medirest.

Inspectiediensten

Toezicht op de sociale wetten (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Directie Brugge

FAC Kamgebouw, Koning Albert I-laan 1.5 bus 4, 8200 Sint-Michiels

Tel. 078/15.03.98 (algemene info) 050/44.20.30 (klachten, neerlegging documenten, persoonlijk onderhoud) Fax 050/44.20.39

E-mail: tsw.brugge@werk.belgie.be

Toezicht op het Welzijn op het werk (Federale overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg)

Directie Brugge

FAC Kamgebouw, Koning Albert I-laan 1.5 bus 5, 8200 Sint-Michiels

Tel. 02/233.42.40

E-mail: tww.west-vlaanderen@werk.belgie.be

Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid

Oude Gentweg 75C, 8000 Brugge

Tel. 050/445960

2. Maatregelen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk en ter bescherming van de werknemer tegen ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk

Afdeling I. Algemene bepalingen

Art. 1. §1. De diensten van het lokaal bestuur Veurne garanderen een positief arbeidsklimaat waarin iedereen optimaal kan meewerken aan de gezamenlijke doelen en resultaatsverbintenissen. Het lokaal bestuur Veurne verbindt er zich toe de nodige aandacht te besteden aan het ontwikkelen van arbeidsomstandigheden, waarbinnen noch psychosociale belasting, noch grensoverschrijdend gedrag veroorzaakt kunnen worden.

Elk personeelslid heeft het recht te werken in een aangename en stimulerende werkomgeving. Geen enkel personeelslid mag het voorwerp zijn van ongewenst grensoverschrijdend gedrag door geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Om dat te bereiken wordt een inspanning gevraagd van zowel de hiërarchisch meerderen als de personeelsleden. Concreet betekent dat het volgende:

§2. De werkgever verbindt er zich toe:

- toezicht te houden op de toepassing van de wetgeving die van kracht is;
- acties op te zetten om het arbeidsklimaat verder positief te bevorderen en psychosociale belasting te voorkomen of te reduceren;
- een beleid te voeren om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen nog voor het zich voordoet, om het aan te pakken als het zich voordoet en om de schadelijke gevolgen ervan te beperken nadat het zich heeft voorgedaan;
- zich te laten adviseren door de preventieadviseurs van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§3. De hiërarchisch meerderen verbinden er zich toe:

- evenveel aandacht te besteden aan kwaliteitsvolle en motiverende arbeidsomstandigheden als aan de te behalen resultaten;
- alert te zijn voor wat er leeft binnen hun team ;
- acties te ondernemen om het ongewenste gedrag te doen stoppen;
- niet te tolereren dat de persoonlijke grenzen van hun medewerkers worden overschreden;
- een voorbeeldfunctie te vervullen.

§4. Alle personeelsleden zetten zich in om:

- mee te werken aan het creëren van een positief arbeidsklimaat;
- wederzijds respect te tonen in de omgang met collega's, leidinggevend en klanten van het Lokaal bestuur Veurne;
- elke vorm van fysiek of verbaal geweld, pesterijen en seksueel gedrag op het werk achterwege te laten;
- melding te maken van inbreuken op de wetgeving die zij zelf ondervinden;
- ongewenst grensoverschrijdend gedrag bij anderen niet te steunen of te tolereren, en als dat kan zelf de verantwoordelijkheid op zich te nemen om tot oplossingen te komen.

Art. 2. Onder psychosociale risico's op het werk wordt verstaan: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk maken integraal deel uit van de psychosociale risico's op het werk.

Er zijn drie soorten van ontoelaatbaar gedrag op het werk.

§1. Geweld op het werk: elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een ander persoon waarop de wetgeving van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk.

§2. Pesterijen op het werk: meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de organisatie, 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 persoon 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 dat zich inzonderheid uit 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.

§3. Ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Afdeling II. Interne procedure

Art. 3. §1. De werknemer die meent psychische schade, die kan gepaard gaan met lichamelijke schade, te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan zich wenden tot:

- de werkgever;
- een lid van de hiërarchische lijn;
- een lid van het basisoverlegcomité;
- een vakbondsafgevaardigde;

§2. Hij kan ook een beroep doen op specifieke tussenkomende partijen om een interventie te vragen in het kader van de interne procedure:

- de vertrouwensperso(n)en(en);
- de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;
- preventieadviseur psychosociaal welzijn van de externe preventiedienst

Art. 4. De vertrouwenspersoon of de preventieadviseur vangt werknemers op die slachtoffer zijn van ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk, aanhoort hen en andere betrokkenen, en licht de werknemers in over de mogelijkheden tot interventie. Nadat hij de nodige informatie heeft ontvangen, kiest de werknemer welk type interventie hij wenst te gebruiken.

De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gehouden tot het beroepsgeheim. Ze mogen geen informatie meedelen aan derden die ze ontvangen in het kader van hun functie, tenzij de wetgeving het hen toelaat.

De werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de personen die gehoord worden door de preventieadviseur verbinden zich ertoe absolute discretie in acht te nemen betreffende de betrokken partijen, de eventuele feiten en de omstandigheden waarin de feiten zich hebben voorgedaan.

De naam en contactgegevens van de vertrouwenspersoon en preventieadviseur worden opgegeven in bijlage bij deze rechtspositieregeling.

Art. 5. De mogelijkheden tot interventie zijn het verzoek tot informele psychosociale interventie of het verzoek tot formele psychosociale interventie.

Art. 6. Verzoek tot informele psychosociale interventie.

§1. De informele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer die het verzoek heeft ingediend samen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten op informele wijze zoekt naar een oplossing.

§2. De vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten kunnen op vraag van de werknemer:

- Gesprekken voeren met de werknemer (dit omvat het onthalen van de werknemer, het actief luisteren naar zijn problematiek en eventueel het verstrekken van een advies);
- Intervenieren bij een andere persoon van de onderneming (b.v. een lid van de hiërarchische lijn);
- Een verzoening trachten te bereiken met de perso(o)n(en) waarmee de werknemer een probleem heeft (wanneer het over een relationeel probleem gaat).

Het type informele interventie wordt opgenomen in een ondertekend en gedateerd document.

Art. 7. Verzoek tot formele psychosociale interventie.

§1. Wanneer de werknemer geen informele psychosociale interventie wenst of wanneer de deze interventie niet tot een resultaat leidt, kan hij een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werknemer moet verplicht een persoonlijk onderhoud hebben gehad met de preventieadviseur alvorens hij zijn verzoek kan indienen. Het verplicht persoonlijk onderhoud moet plaatsvinden binnen een termijn van maximum 10 kalenderdagen. De werknemer ontvangt een kopie van het document dat dit onderhoud bevestigt.

Om geldig te zijn moet het formele verzoek opgenomen worden in een door de werknemer gedateerd en ondertekend document. Daarin moet een beschrijving van de problematische arbeidssituatie worden opgenomen alsook het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

De werknemer bezorgt het document aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waartoe de preventieadviseur psychosociale aspecten behoort.

§2. Alvorens de situatie van de werknemer te onderzoeken, beslist de preventieadviseur psychosociale aspecten of hij de indiening van het verzoek zal aanvaarden of weigeren. Hij zal de indiening van het verzoek weigeren wanneer de situatie beschreven in het verzoek kennelijk geen betrekking heeft op psychosociale risico's op het werk. Hij zal deze beslissing nemen binnen een termijn van maximum 10 kalenderdagen.

§3. Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek heeft aanvaard, zal hij een tweede analyse uitvoeren: hij zal nagaan of de situatie beschreven in het verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter of op risico's met een individueel karakter.

1° Als het verzoek een hoofdzakelijk collectief karakter heeft, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de algemeen directeur schriftelijk op de hoogte van het feit dat een dergelijk verzoek werd ingediend zonder daarbij de identiteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend te vermelden. Hij brengt ook de werknemer op de hoogte van het hoofdzakelijk collectief karakter van zijn verzoek.

Het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter wordt behandeld door de werkgever. Hij zal de risicosituatie binnen de onderneming onderzoeken en de nodige maatregelen op collectief niveau treffen om deze situatie op te lossen. Hij kan hiertoe een risicoanalyse uitvoeren, eventueel met bijstand van de preventieadviseur psychosociale aspecten. De werkgever zal met het basisoverlegcomité overleg plegen.

De werkgever beslist welk gevolg hij aan het verzoek zal geven binnen een termijn van maximum 3 maanden nadat hij op de hoogte werd gebracht van de indiening van het verzoek. Wanneer hij een risicoanalyse uitvoert overeenkomstig de wettelijke voorschriften, mag deze termijn verlengd worden tot maximum 6 maanden. De werknemer wordt door de preventieadviseur psychosociale aspecten op de hoogte gebracht van de beslissing van de werkgever.

Wanneer de werkgever beslist om geen maatregelen te nemen of nalaat om een beslissing te nemen binnen de termijn of wanneer de werknemer meent dat de maatregelen van de werkgever niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, kan de werknemer schriftelijk verzoeken dat de

preventieadviseur psychosociale aspecten zijn verzoek behandeld zoals een verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter op voorwaarde dat de preventieadviseur psychosociale aspecten niet bij de risicoanalyse van de situatie betrokken is geweest.

2° Als het verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten de algemeen directeur schriftelijk op de hoogte van het feit dat een dergelijk verzoek werd ingediend. Hij deelt hem ook de identiteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend mee.

Daarna onderzoekt de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek in alle onafhankelijkheid en onpartijdigheid, Hij bezorgt een schriftelijk advies aan de werkgever binnen een termijn van maximum 3 maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek. Deze termijn kan 1 maal worden verlengd met maximum 3 maanden. Het advies analyseert de oorzaken van het probleem en stelt maatregelen voor aan de werkgever. De preventieadviseur brengt de partijen op de hoogte van de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft meegedeeld en van de maatregelen die hij ten aanzien van de specifieke situatie heeft voorgesteld aan de werkgever.

De werkgever beslist zelf, als verantwoordelijke voor het welzijn van de werknemers, welke maatregelen hij neemt om een einde te stellen aan de feiten van ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk. De werkgever stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten.

Wanneer de werkgever beslist individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer, licht hij de persoon in die door de maatregelen geïsoleerd wordt en dit binnen een termijn van een maand nadat hij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ontvangen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen, deelt de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur mee aan de werknemer en hoort hij deze werknemer die zich tijdens het onderhoud kan laten bijstaan.

Ten laatste twee maanden nadat hij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft ontvangen, informeert de werkgever de partijen over zijn definitieve beslissing.

§4. Een werknemer die meent het voorwerp uit te maken van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk indienen bij de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dit verzoek wordt op dezelfde wijze behandeld als een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk individueel karakter, zoals bepaald in desbetreffend artikel.

In het verzoek moeten de volgende elementen vermeld worden: een nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de datum waarop en de plaats waar deze feiten zich hebben voorgedaan, de identiteit van de aangeklaagde en het verzoek aan de werkgever om gepaste maatregelen te nemen die een einde maken aan de feiten.

Het verzoek moet persoonlijk overhandigd worden of verzonden worden door middel van een aangetekende brief aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werknemer die het verzoek indient en de directe getuigen genieten de bescherming tegen represailles. Dit betekent dat het de werkgever verboden is om de arbeidsverhouding te beëindigen of om, bij wijze van represaille voor de stappen ondernomen door de werknemer, een nadelige maatregel te treffen ten aanzien van deze werknemer. Wanneer de werkgever ten aanzien van de beschermde werknemer maatregelen neemt om de situatie op te lossen, moeten deze maatregelen een redelijk en proportioneel karakter hebben.

De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt aan de aangeklaagde mee welke feiten hem ten laste worden gelegd.

Wanneer de ernst van de feiten het vereist, moet de preventieadviseur bewarende maatregelen voorstellen aan de werkgever alvorens hem zijn advies te bezorgen.

Als de werknemer die het verzoek heeft ingediend of de aangeklaagde een rechtsvordering wensen in te stellen, deelt de werkgever hen op hun vraag een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten mee.

Art. 8. Register van de feiten van derden.

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk veroorzaakt door een derde (niet-werknemer van de onderneming) kan een verklaring doen in een register dat wordt bijgehouden door de algemeen directeur.

De werknemer is niet verplicht zijn identiteit hierin kenbaar te maken. Deze verklaring staat niet gelijk met het indienen van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Ze dient enkel ter verbetering van de preventie van deze feiten in de organisatie.

Art. 9. Tucht sancties.

Zonder afbreuk te doen aan de regels die van toepassing zijn in geval van ontslag en de sancties die zouden opgelegd worden in geval van een gerechtelijke actie, kan de persoon die beschuldigd wordt van geweld, ongewenst seksueel gedrag of pesterijen op het werk, of de persoon die misbruik heeft gemaakt van de interne procedure, zoals beschreven in dit hoofdstuk, tuchtmaatregelen, zoals bedoeld in het DLB, door de aanstellende overheid opgelegd krijgen.

Afdeling III. Externe procedure

Art. 10. §1. Wanneer de problematische situatie aanhoudt, ondanks de door de werkgever in het kader van de interne procedure genomen maatregelen, of wanneer ze aanhoudt omdat de werkgever geen maatregelen heeft genomen, kan de werknemer een beroep doen op de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk.

§2. In het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, is de preventieadviseur psychosociale aspecten verplicht om een beroep te doen op de inspectiediensten:

- Wanneer hij vaststelt dat de werkgever geen (geschikte) bewarende maatregelen heeft getroffen;
- Wanneer hij, nadat hij zijn advies aan de werkgever heeft verstrekt, vaststelt dat deze werkgever geen (geschikte) maatregelen heeft getroffen en
 - o ofwel bestaat er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer;
 - o ofwel is de aangeklaagde de werkgever of maakt hij deel uit van het leidinggevend personeel.

Art. 11. Als de aangeklaagde feiten doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen, of indien niet de nodige maatregelen getroffen werden, contacteert de preventieadviseur, na overleg met het slachtoffer, de bevoegde inspectie.

Het personeelslid kan een rechtsvordering aanhangig maken bij de arbeidsrechtbank of een strafrechtelijke procedure opstarten bij de correctionele rechtbank.

Onderhavig arbeidsreglement werd neergelegd bij het kantoor van de gewestelijke Sociale Inspectie van de Federale Overheidsdienst Tewerkstelling, Arbeid en Sociaal Overleg; het draagt het nummer: \$\$\$.