



Register van feiten door derden

Contents

Register OGGW door derden	1
1 Toelichting	1
1.1 Opzet van het register	2
1.2 Jaarlijkse rapportering en evaluatie	2
1.3 Inhoud	2
1.4 Bewaring en toegang	3
2 Voorbeelden van register	3
2.1 Model 1 – minimaal	4
2.1.1 Voorbeeld 1 (individuele verklaringen – formulier)	4
2.1.2 Voorbeeld 2 (overzichtstabel)	5
2.2 Model 2 – uitgebreider	6
Voorbeeld 3 (individuele verklaring – formulier)	6

Afkortingen:

OGGW: ongewenst grensoverschrijdend gedrag (lichamelijk geweld, psychisch geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag)

VP: vertrouwenspersoon

PA-Psy: preventieadviseur psychosociale aspecten

IDPB: interne dienst voor preventie en bescherming

IPA: interne preventieadviseur



1 Toelichting

1.1 Doel van het register

Dit register is bedoeld voor de werknemers die tijdens de uitoefening van hun functie op hun werkplek in contact komen met andere mensen van buiten het bedrijf. Het gaat hierbij meer in het bijzonder om klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen, studenten en begunstigden van uitkeringen.

Wanneer een werknemer het slachtoffer wordt van ongewenst en buitensporig gedrag (geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag) vanwege deze derden, kan hij of zij een aangifte doen in dit register.

Het register moet de werkgever in staat stellen om adequaat te reageren op misbruik door derden of om er beter op te anticiperen. In die zin moet het worden gezien als een bijkomend instrument voor het identificeren en beoordelen van de risico's en het nemen van collectieve preventiemaatregelen.

1.2 Jaarlijkse rapportering en evaluatie

Het jaarverslag van de IDPB vermeldt het aantal geregistreerde feiten naargelang de aard van het OGGW (fysiek geweld, psychisch geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, mogelijk verband met een discriminatiecriterium en andere).

Met de in het register opgenomen feiten wordt ook rekening gehouden in de jaarlijkse evaluatie van preventiemaatregelen voor de aanpassing van het preventiebeleid.

1.3 Inhoud

Het register bevat de aangiftes van de werknemers. In deze aangiftes wordt minimaal het volgende vermeld:

- de datum van de aangifte
- een beschrijving van de feiten
- de aard van de feiten (fysiek geweld, psychisch geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, andere)
 - Indien van toepassing, in het geval van geweld en pesterijen, het verband met een discriminatiecriterium
- de datum waarop de feiten plaatsvonden
- de identiteit van de werknemer wordt niet vermeld, tenzij de werknemer dit wenst

Rekening houdend met de informatie die in het jaarverslag van de IDPB moet worden opgenomen, stellen wij een voorbeeld voor (zie model 1).

Het kan echter nuttig zijn om andere elementen toe te voegen (zie model 2) bij het opstellen van de preventiemaatregelen (en deze jaarlijks aan te passen).



1.4 Bewaring en toegang

Het register wordt bijgehouden door de VP of de PA-PSY. In de praktijk wordt de bewaring ervan toevertrouwd aan de VP. Als de PA-PSY deel uitmaakt van een externe dienst en er geen VP is aangewezen, wordt dit bewaard door de IDPB. Het register wordt dus intern bijgehouden.

Alleen de werkgever, de IPA, de VP en de PA-PSY hebben toegang tot het register. Het moet echter ook ter beschikking worden gehouden van de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

De werkgever bewaart de aangiftes in het register gedurende een periode van 5 jaar, vanaf de dag waarop de werknemer deze aangiftes heeft gedaan.

1.5 Bijkomende informatie

Het opnemen van geweldplegingen of pesterijen in het register van feiten van derden staat niet gelijk aan het indienen van een formeel verzoek om psychosociale interventie voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het beschermt de werknemer dus niet tegen represailles.

De werkgever moet het Comité, de werknemers (of bij gebrek daaraan de vakbondsafvaardiging) en de leden van de hiërarchische lijn informeren over het recht van een werknemer om een aangifte te doen in het register van feiten van derden en deze personen opleiden zodat ze hun rechten kunnen uitoefenen.

2 Voorbeelden van register

De vorm van het register varieert naargelang de manier waarop de werknemers hun aangifte bij de vertrouwenspersoon kunnen registreren (bv. formulier, e-mail, online, gesprek, enz.). Het is echter belangrijk dat de vertrouwelijkheid wordt gerespecteerd en dat alleen bevoegde personen toegang krijgen tot het register.

De inhoud van de aangiftes hangt af van de elementen die het bedrijf minimaal wil opnemen.

Hieronder geven we een paar voorbeelden die naar wens kunnen worden aangepast.



2.1 Model 1 – minimaal volgens de wetgeving

2.1.1 Voorbeeld 1 (individuele verklaringen – formulier)

Aangifte van feiten van derden

Datum van de aangifte:

Identiteit van de werknemer:

- Wil anoniem blijven
- Geeft zijn akkoord om zijn identiteit bekend te maken → Naam: _____

Datum van het feit/de feiten:

Aard van de feiten:

- fysiek geweld
- psychisch geweld
- pesterijen
- met betrekking tot een discriminatiecriterium¹
- seksueel ongewenst gedrag
- andere

Beschrijving van de feiten²:

...

Deze aangifte maakt deel uit van het register van feiten van derden van de onderneming XXX. Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon (of de interne preventieadviseur als er geen vertrouwenspersoon is). Alleen de werkgever, de preventieadviseur - psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de interne preventieadviseur hebben toegang tot dit register. Het wordt ter beschikking gehouden van de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de inspectie. De aangifte moet 5 jaar vanaf de datum van registratie worden bewaard.

¹ De discriminatiecriteria zijn de volgende: leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, politieke overtuiging, vakbondsovertuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vaderschap en co-ouderschap.

² In voorkomend geval kan de werknemer het verband beschrijven tussen de feiten en een discriminatiecriterium.



2.1.2 Voorbeeld 2 (overzichtstabel)

Rang -nr	Datum van verklaring	Beschrijving van de feiten	Datum waarop feiten plaatsvonden	Aard van de feiten				
				Lichamelijk geweld	Psychisch geweld	Pesterijen	Ongewenst seksueel gedrag	Andere
1								
2								
3								
4								
(...)								



2.2 Model 2 – uitgebreider

2.2.1 Voorbeeld van individuele verklaring (formulier)

Aangifte van feiten door derden

Datum van de aangifte:

Datum van het feit/de feiten:

Aard van de feiten:

- Ongewenst en buitensporig gedrag
 - fysiek geweld
 - psychisch geweld
 - pesterijen
 - met betrekking tot een discriminatiecriterium³
 - Te specificeren:
- seksueel ongewenst gedrag of ander
 - inhoud van de arbeid
 - arbeidsorganisatie
 - arbeidsomstandigheden
 - levensomstandigheden op het werk
 - interpersoonlijke relaties
 - andere: ...

Beschrijving van de feiten⁴:

...

³ De discriminatiecriteria zijn de volgende: leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, godsdienstige of levensbeschouwelijke overtuiging, politieke overtuiging, vakbondsovertuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap, fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, vermeend ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele kenmerken, zwangerschap, bevalling, borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vaderschap en co-ouderschap.

⁴ In voorkomend geval kan de werknemer het verband beschrijven tussen de feiten en een discriminatiecriterium.



Site, regio, locatie van de feiten:

- ...

Specifieke plaats:

- Openbare weg
- Parking van onderneming
- kantoor

Andere relevante elementen in functie van onderneming?:

- ...

Kenmerken van derde aan wie de feiten worden toegeschreven

Naam van derde die feiten pleegde:

- onbekend
- ...

Type derde:

- Onbekend
- Zelfstandige
- Bezoeker
- Uitzendkracht
- Aangesteld bij onderneming ...
- ...

Geslacht van derde:

- Man
- Vrouw
- Onbekend

Functie van derde:

- ...

Andere relevante elementen in functie van onderneming?:

- ...

Kenmerken van werknemer die de feiten meldt

Identiteit van de werknemer (melder):

- Wenst anoniem te blijven



- Stemt in met vermelding identiteit → Naam: ...

Geslacht van melder:

- Man
- Vrouw
- Onbekend

Functie van melder:

- ...

Andere relevante elementen in functie van onderneming?:

- ...

Deze aangifte maakt deel uit van het register van feiten van derden van de onderneming XXX. Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon (of de interne preventieadviseur als er geen vertrouwenspersoon is).

Alleen de werkgever, de preventieadviseur - psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de interne preventieadviseur hebben toegang tot dit register. Het wordt ter beschikking gehouden van de ambtenaar die verantwoordelijk is voor de inspectie.

De aangifte moet 5 jaar vanaf de datum van registratie worden bewaard.

