

UITTREKSEL UIT DE BESLUITEN VAN HET

VAST BUREAU VAN GERAARDSBERGEN

ZITTING VAN 17 FEBRUARI 2025

Aanwezig:

Fernand Van Trimpont, Aangewezen burgemeester

Ann Panis, Bram De Geeter, Veerle Mertens, Stephan De Prez, Rudy Frederic, Griet

Blaton, Patricia Flamez, Schepenen

Veerle Alaert, Algemeen Directeur

WIJZIGING VAN HET ARBEIDSREGLEMENT. - GOEDGEKEURD

FEITEN, CONTEXT EN ARGUMENTATIE

Gelet op het besluit van het Vast Bureau van 31 augustus 2020 houdende de vaststelling van het arbeidsreglement-bijzondere diensten, met latere wijzigingen;

Overwegende dat het noodzakelijk is een beleid rond relaties op het werk op te zetten binnen de organisatie;

Gelet op het hoog overlegcomité van 6 juni 2024 waarbij de vakbonden bemerkingen hadden betreffende het vooropgesteld beleid rond relaties op het werk;

Gelet op het hoog overlegcomité van 19 september 2024 waarbij een eenparig advies werd gegeven;

Overwegende dat het daarom is aangewezen het beleid rond relaties op het werk, als bijlage, toe te voegen aan het arbeidsreglement,

JURIDISCH KADER

Gelet op het decreet lokaal bestuur van 22 december 2017, met latere wijzigingen;

BESLUIT

In het arbeidsreglement -bijzondere diensten vastgesteld door het Vast Bureau in zitting van 31 augustus 2020:

Artikel 1: Bijlage 20 met volgende tekst toe te voegen:

BIJLAGE 20:

Beleid rond Relaties op het Werk

Artikel 1. Doelstelling

Het doel van dit beleid is om een gezonde en respectvolle werkomgeving te bevorderen, waarin de belangen van medewerkers en de organisatie worden beschermd. Dit beleid begeleidt en reguleert de interacties en relaties tussen medewerkers op de werkplek. De werkgever tracht met dit beleid een veilige werkplek te creëren voor alle medewerkers. Zij wil voorkomen dat een affectieve relatie of familieband negatieve gevolgen krijgt voor de sfeer op de werkvloer en de werkzaamheden zelf. Een familiale of relationele band tussen werknemers kan leiden tot belangenverstrengeling en het ongeoorloofd delen van vertrouwelijke informatie.

Artikel 2. Toepassingsgebied

Dit beleid is van toepassing op alle medewerkers, inclusief decretale graden, leidinggevenden en bestuursleden, fulltime, parttime en tijdelijke krachten en in overeenstemming met de deontologische code

Artikel 3. Definitie van relaties

Voor de doeleinden van dit beleid omvat "relaties" romantische, intieme, of seksuele interacties tussen medewerkers of een familieband tot de tweede graad. Dit omvat relaties tussen collega's, leidinggevenden, ondergeschikten en bestuursleden, evenals relaties met externe belanghebbenden zoals leveranciers, klanten, of andere zakelijke partners.

Artikel 4. Gedragscode

§1. Respect en professionaliteit

Alle medewerkers worden verwacht elkaar met respect en professionaliteit te behandelen, ongeacht hun persoonlijke relatie. Er wordt getracht werk en privé zoveel mogelijk gescheiden te houden.

§2. Belangenvermenging

Medewerkers in een romantische relatie mogen geen directe invloed uitoefenen op beslissingen die de ander kunnen bevoordelen of benadelen in termen van salaris, promotie, beoordelingen, andere arbeidsvoorwaarden of het aangaan van samenwerkingsovereenkomsten. Als de relatie een impact heeft op de algemene werking en/of het naleven van de uitvoering van de arbeidsvoorwaarden, kan de leidinggevende in samenspraak met de algemeen directeur of de personeelsdienst ingrijpen.

In de eerste plaats kan er over de situatie worden gepraat maar indien er onvoldoende waarborg is om de belangenvermenging uit te sluiten of om een goede verderzetting van de werkzaamheden te garanderen, kan de leidinggevende in samenspraak met de algemeen directeur verdere maatregelen nemen. Deze maatregelen worden steeds schriftelijk vastgelegd. Wanneer maatregelen overwogen worden, worden deze voorafgaandelijk besproken met het betrokken personeelslid/de betrokken personeelsleden; eventueel bijgestaan door een syndicaal afgevaardigde of vertrouwenspersoon naar keuze van het personeelslid.

In het geval het betrokken personeelslid een decretale graad betreft, zal het college van burgemeester en schepenen oordelen over de situatie en eventuele maatregelen in overweging nemen.

Overplaatsing is in het geval van een hiërarchische relatie het uitgangspunt, tenzij de specifieke aard van het vakgebied dit niet mogelijk maakt. In dat geval wordt er gezocht naar een andere passende oplossing. Indien de relatie resulteert in een overplaatsing dan zal dit gebeuren vanuit het vertrekpunt de rechtspositie te handhaven.

§3. Gedragsnormen

Alle medewerkers worden verwacht met elkaar om te gaan op een neutrale en respectvolle manier zowel tijdens de relatie als erna. Dit betekent dat ze zich onthouden van intimiderend, kwetsend of ongepast (intiem) verbaal en non-verbaal gedrag.

Artikel 5. Familiale banden tot de tweede graad

Een medewerker mag niet geëvalueerd worden door een hiërarchisch leidinggevende waarmee er een familiale band is.

Bij selecties geldt het verbod op belangenvermenging: Bij familieverwantschap tot in de tweede graad tussen een lid van de selectiecommissie en een kandidaat, worden de passende maatregelen getroffen om de onpartijdigheid van de selectieprocedure te garanderen.

Artikel 6. Maatregelen

Overtredingen van dit beleid worden serieus genomen en kunnen leiden tot disciplinaire maatregelen, variërend van waarschuwingen, begeleiding, tot disciplinaire actie zoals schorsing of beëindiging van het dienstverband, afhankelijk van de ernst van de overtreding.

Artikel 7. Informatiedeling

Alle medewerkers zullen regelmatig worden voorzien van informatie over dit beleid, om bewustzijn te vergroten en begrip te creëren omtrent de verwachtingen en consequenties van relaties op de werkvloer. Voor belanghebbende of betrokkene bestaat er de mogelijkheid om contact op te nemen met de vertrouwenspersonen.

Artikel 8. Evaluatie en Aanpassingen:

Dit beleid zal regelmatig worden geëvalueerd en aangepast om ervoor te zorgen dat het aansluit bij de veranderende behoeften en normen binnen de organisatie en de bredere samenleving.

Slotopmerking

Het naleven van dit beleid is essentieel voor het handhaven van een respectvolle en professionele werkomgeving. Alle medewerkers worden aangemoedigd om zich bewust te zijn van de richtlijnen en deze te respecteren in hun interacties op de werkplek.

Artikel 2:

Deze wijziging gaat in op 18/02/2025.

Vastgesteld op 17 februari 2025

Namens het Vast Bureau:

Algemeen Directeur
(get.)Veerle Alaert

Aangewezen burgemeester
(get.)Fernand Van Trimpont

Voor eensluidend uittreksel

Op 27 februari 2025

[SIG01]

[SIG02]