

# DE BETEKENIS VAN DE CRIMINOLOGIE VOOR DE REMEDIËRING VAN VICTIMISEREND GEDRAG OP HET WERK

## 1. Inleiding

In de loop van de twintigste eeuw nam de overheid tal van initiatieven om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Een belangrijke recente stap was de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk, kortweg de 'Welzijnswet' genoemd.<sup>1</sup> Het is hiermee de bedoeling dat het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op de arbeidsveiligheid, op de bescherming van de gezondheid van de werknemer, op de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, op de ergonomie, op de arbeidshygiëne, op de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en op de maatregelen inzake leefmilieu wat betreft hun invloed op de vorige zes punten. Ondertussen werd de wet enkele malen aangepast en uitgebreid.<sup>2</sup> De laatste uitbreiding werd doorgevoerd met de Wet van 11 juni 2002.<sup>3</sup> Hiermee beoogt de wetgever, nadat reeds bij vroegere wetwijzingen in deze richting werd gegaan, op een gecoördineerde wijze te voorzien in bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Hoorde de conceptie, realisatie en toepassing van de 'Welzijnswet' aanvankelijk tot het interess domein van vakgebieden die zich inlaten met psychosociale aspecten van het werk (ergonomie, arbeidssociologie, arbeidpsychologie, enz.), dan heeft de Wet van 11 juni 2002 meer dan raakpunten met de criminologie die zich onder meer toelegt op de analyse en de preventie van deviant gedrag en op het herstel van victimisaties. De relevantie van de criminologie blijkt nog meer uit de inhoud van de recente wet.

## 2. De draagwijdte van 'geweld op het werk'

De Wet van 11 juni 2002 bepaalt dat de werkgever voorzieningen moet treffen om de werknemer te beschermen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. In eerste orde betreft het hier gedragingen van en jegens actoren (zowel werknemers als werkgevers) die aan bedrijf of organisatie verbonden zijn. De draagwijdte gaat echter verder, zeker wat het aspect geweld betreft. Over de vraag of ook geweld gepleegd door derden of 'extern geweld'

1. B.S. 18 september 1996.

2. Door de Wetten van 13 februari 1998, 28 februari 1999, 5 maart 1999 en 7 april 1999.

3. B.S. 22 juni 2002.

onder de toepassing van de wet valt, geeft de wettekst zelf geen uitsluitel. De memorie van toelichting bij het aanvankelijk wetsvoorstel laat hierover echter geen twijfel bestaan. Met de wet wordt namelijk evenzeer de bescherming bedoeld van werknemers die het slachtoffer worden van agressie uitgaande van personen die niet tot de onderneming behoren. Personeel uit de gezondheidssector, de horeca en de bankensector worden bij wijze van voorbeeld expliciet als risicogroepen vermeld.<sup>4</sup> Het begrip 'geweld op het werk' wordt bovendien zeer ruim opgevat, namelijk als 'elke feitelijkheid waarbij een werknemer (of een andere persoon waarop de wet van toepassing is) psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk'.<sup>5</sup> Voortgaande op deze bepalingen heeft de wet dan zowel tot voorwerp het (al dan niet herhaald) beschimpen door een collega, als de aanranding van een treincontroleur door een hooligan als de overval waarbij een baliebediende wordt bedreigd met een vuurwapen. Alleen al de draagwijdte van de wet legitimeert dus het belang van de criminologie.

### 3. Wettelijke maatregelen legitimeren criminologische inbreng

Het belang van een criminologische inbreng blijkt niet minder uit de maatregelen die de werkgever moet treffen om de werknemers te beschermen tegen de bedoelde victimisering. Deze maatregelen hebben, voortgaande op de formulering in de wet,<sup>6</sup> betrekking op:

1° de materiële inrichting van de arbeidsplaatsen opdat geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zouden voorkomen worden;

2° de bepaling van de middelen waarover de slachtoffers beschikken om hulp te krijgen en de wijze om zich tot de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, op het werk, te richten;

3° het snelle en volledig onpartijdige onderzoek van de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het onthaal van, de hulp aan en de vereiste ondersteuning van de slachtoffers;

5° de maatregelen van opvang en van wedertewerkstelling van de slachtoffers;

6° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

8° de voorlichting van het comité (voor preventie en bescherming op het werk).

Het eerste uitvoeringsbesluit, namelijk het K.B. van 11 juli 2002<sup>7</sup> bepaalt daarenboven dat vermelde maatregelen moeten worden genomen op basis van

4. Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, M.v.T, *Parl. St. Kamer*, 2001-02, nr. 1583/1, 7.

5. Art. 5 Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (ingevoerd art. 32<sup>ter</sup> in de Wet van 4 augustus 1996), *B.S.* 22 juni 2002.

6. Art. 5 Wet van 11 juni 2002 (ingevoerd art. 32<sup>quater</sup> § 1 in de Wet van 4 augustus 1996).

7. *B.S.* 18 juli 2002.

de resultaten van een risicoanalyse. De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen moeten dan worden opgenomen in een globaal preventieplan.

De criminologie kan, voortgaande op haar theorievorming, dienstig zijn voor de meeste van de vermelde maatregelen. De kennis over de situationele preventie (waaronder deze over de bouwkundige en techno-preventieve inrichting) kan inzicht verschaffen voor de in 1° bedoelde materiële inrichting van de arbeidsplaatsen. Denken we hierbij bijvoorbeeld aan de opportuniteit van afscherming van buschauffeurs van het publiek, van de installatie van beveiligde kassa's en van het voorzien van noodsignalen voor taxibestuurders. Punt 2° verwijst naar de slachtofferzorg. De victimologie als onderdeel van de criminologie kan door de kennis over de gevolgen van slachtofferschap bijdragen tot de middelen ten behoeve van slachtoffers. Een goede slachtofferzorg kan voortspruiten uit een geïntegreerd slachtofferbeleid op bedrijfsniveau waarbij zowel aandacht is voor de psychosociale gevolgen als voor de vragen en noden op juridisch en administratief vlak. Punt 3° kan betrekking hebben op een analyse van victimiserend gedrag met desgevallend (b.v. in het geval van pesten) bijzondere aandacht voor de genese van dit gedrag. Punt 4° heeft betrekking op de curatieve aanpak en houdt verband met de punten 2° en 5°. De maatregelen van hulp, opvang of ondersteuning veronderstellen naast inzicht over de gevolgen van slachtofferschap op korte en op langere termijn, zicht op processen van normale en van gestoorde verwerking, een kennis van de bestaande voorzieningen en modellen van hulpverlening op de eerste en tweede lijn, zonder daarbij het belang van de mantelzorg te vergeten. Ook de wedertewerkstelling zoals vermeld in 5° veronderstelt kennis over de gevolgen en de herstelprocessen, waaronder het onderkennen van nog aanwezige stressstoornissen. De punten 6° en 8° veronderstellen een deskundige, wetenschappelijk verantwoorde voorlichting of beleidsadvisering. Punt 7° veronderstelt een voorlichting van de werknemers over de rechten en procedures in geval van slachtofferschap; de vermelde opleiding kan betrekking hebben op gedragsmodulatie (b.v. om agressie te voorkomen of om te buigen) en op stressbeheersing. Ook hiervoor kan, naast de functie van de psychologie, worden voortgegaan op de criminologie en de victimologie. Dit laatste is trouwens ook het geval voor de uitvoering van de in het K.B. van 11 juli 2002 bedoelde risicoanalyse en uit te werken preventieplan.

#### **4. De functies van de criminoloog**

Hiervoor is aangetoond dat vanuit de criminologische en victimologische theorievorming een essentiële bijdrage kan worden geleverd aan het door de overheid bedoeld welzijn, meer bepaald aan de voorkoming en het herstel van victimisering op het werk. Naast specialisten in de psychosociale aspecten van het werk zijn dan ook criminologen goed geplaatst om de hier beschreven materie ter harte te nemen. Zij zijn namelijk opgeleid en bedrijvig op het gebied van de primaire preventie (o.a. algemene voorlichting, faciliteren van beleidsinitiatieven), van de secundaire preventie (maatregelen in concrete situaties met een verhoogd risico) en van de tertiaire preventie (persoonsgerichte interventies). Vandaar dat de criminoloog inzake de bescherming tegen geweld, pes-

terijen en ongewenst seksueel gedrag in werksituaties een rol kan spelen op drie niveaus, op het algemeen beleidsniveau, op het vlak van de opleiding en op het bedrijfsniveau.

Op het algemeen beleidsniveau kan de criminoloog zich dienstbaar maken bij zowel de wetsvoorbereiding als bij de handhaving en de evaluatie van de vermelde wetgeving. Een belangrijk deel van het wetgevend werk is weliswaar achter de rug, maar inzake uitvoering en toepassing moeten nog een aantal besluiten op de rails worden gezet. Behalve de uittekening van de opleiding van de preventie-adviseurs die in de bedrijven zullen worden belast met de concrete uitvoering van de wet, kunnen nog richtlijnen worden verwacht zoals inzake de concrete vorm en inhoud van de hulpverlening aan slachtoffers, inzake de bijzondere maatregelen voor specifieke of nieuwe risicosituaties in bepaalde bedrijven of voor bepaalde werknemers, inzake aan de bedrijven verbonden preventieadviseurs. Het ware trouwens zinvol geweest om deskundigen op het vlak van de (organisatie van de) slachtofferzorg te betrekken bij de bepaling van de reikwijdte van de wet. Als de wet volwaardig wordt toegepast zoals bedoeld, dan zal dit leiden tot een nieuwe vorm van slachtofferhulp. Hierbij rijzen vragen over de verantwoordelijkheid en de tenlasteneming (*c.q.* investeringen) door de werkgever, over de verhouding van deze 'bedrijfsmatige' slachtofferzorg tot de bestaande door de gemeenschappen voorziene slachtofferzorg en over de mogelijke verdere ontwikkeling van de opkomende 'handel' in slachtofferhulp aan bedrijven door privaat-commerciële organisaties. Terzake is visie niet onbelangrijk. Is het trouwens voor de handhaving en voor de uitdrukkelijk voorziene evaluatie van de wetgeving ook niet aangewezen om de sociale inspectie door criminologen-victimologen te laten bijstaan?

Centrale figuren voor de toepassing van de 'Welzijnswet' in haar geheel en voor de maatregelen voorzien door de Wet van 11 juni 2002 in het bijzonder zijn de hierboven vermelde preventieadviseurs. Zij worden beschouwd als specialisten 'in de psycho-sociale aspecten van het werk en van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk'.<sup>8</sup> Naast een algemene aanvullende vorming in het kader van de 'Welzijnswet' zullen zij een specifieke vorming moeten volgen m.b.t. vermelde victimiserende situaties.<sup>9</sup> Het ligt voor de hand dat de criminologische en victimologische inbreng bij deze specifieke vorming het best kan worden verzorgd door specialisten in deze vakgebieden.

Ten slotte zijn er, voortgaande op de argumentaties hierboven, redenen om de criminoloog te betrekken bij de realisatie van de betreffende maatregelen op bedrijfsniveau, hetzij vanuit een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk in bedrijven van meer dan 50 werknemers, hetzij vanuit een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarop bedrijven van minder dan 50 werknemers beroep moeten doen.<sup>10</sup> Zeker in bedrijven met een verhoogd risico kan de criminoloog geschikt zijn voor de functie van (co-)preventieadvi-

8. Art. 5 Wet van 11 juni 2002 (ingevoerd art. 32*sexies* § 1. 1°); zie tevens art. 2, 6° K.B. 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, B.S. 18 juli 2002.

9. M.O. van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, B.S. 18 juli 2002.

10. *Cf.* art. 5 Wet van 11 juni 2002 (ter invoering van onder meer art. 32*sexies* § 1 en § 2 in de 'Welzijnswet').

seur. Prof. G. VERVAEKE citerend is de criminoloog vanuit zijn wetenschappelijke toegepaste expertise “in principe een onmisbare partner binnen organisaties die zich inzetten voor het behoud van evenwichtige menselijke relaties of voor de remediëring van intermenselijke schadeberokkende conflicten”.<sup>11</sup> Dit geldt uiteraard en niet in het minst voor welzijnsgerichte bedrijven en organisaties, zowel in de private als in de openbare sfeer. Vandaar dat het, zoals VERVAEKE trouwens ook stelt, nodig is om de criminologen voor te bereiden op functies gericht op interventies bij *mobbing*, ongewenste seksuele intimiteiten en gericht op het menselijk welzijn in de bedrijven.<sup>12</sup>

Stef CHRISTIAENSEN,\*  
2 augustus 2002

---

11. G. VERVAEKE, “Persoonsgerichte criminologische interventie: beschouwingen over de specificiteit”, in L. DUPONT en F. HUTSEBAUT (red.), *Herstelrecht tussen toekomst en verleden. Liber amicorum Tony Peters*, Leuven, Universitaire Pers Leuven, 2001, 566.

12. *Ibid.*, 567.

\* Projectleider LUCINA-K.U.Leuven (in persoonlijke naam).