

ILO-conventie tegen geweld en intimidatie op de werkvloer



Nut en noodzaak van een internationaal verdrag tegen **AGRESSIE EN INTIMIDATIE OP DE WERKVLOER**

INLEIDING

Intimidatie, pesten, discriminatie, ongewenste seksueel gedrag of zelfs geweld door collega's of leidinggevenden ... bijna de helft van de werknemers heeft te maken met één of meerdere vormen van intimidatie. Vrouwen hebben veel meer met intimidatie te maken dan mannen. Bijna driekwart van de vrouwen is in haar leven seksueel geïntimideerd, waarvan 1 op de 3 gevallen op de werkvloer.¹ Wereldwijd heeft 35 procent van alle vrouwen boven de 15 jaar – meer dan 818 miljoen vrouwen – te maken gehad met seksueel geweld.² De gevolgen hiervan zijn groot: het belemmert vrouwen bij hun deelname op de arbeidsmarkt en kan tot psychische problemen leiden. Daarom heeft de Internationale Arbeidsorganisatie (International Labour Organisation, ILO) recent een voorstel geformuleerd om wereldwijd intimidatie op de werkvloer aan te pakken.

De noodzaak van een internationaal verdrag – ook voor Nederland

Nederland kent beleid om agressie en intimidatie op de werkvloer aan te pakken.³ Alleen werkt de huidige overheidsaanpak, grotendeels gebaseerd op zelfregulering door werkgevers, niet – zo laat onderzoek van het FNV zien.⁴ Meer dan de helft van de slachtoffers doet geen aangifte en maar 20 procent van de medewerkers kent het beleid van het bedrijf waar ze werkt. Ook als het gaat om geweld en intimidatie in ketens van multinationals die in Nederland gevestigd zijn.⁵

Wereldwijd heeft hooguit een handvol landen effectief beleid tegen geweld en intimidatie op de werkvloer. Weliswaar treffen veel landen maatregelen, maar vaak zijn die beperkt en zwak.⁶ Momenteel wordt er binnen de ILO onderhandeld over een internationaal verdrag, een zogeheten conventie, dat landen verplicht geweld op de werkvloer aan te pakken. Deze ILO-conventie geeft een krachtige boodschap af dat geweld geen normaal onderdeel is van omgangsvormen op de werkvloer. Dit verdrag verplicht overheden om effectief beleid op te zetten voor een veilige werkplek en bevat maatregelen om het probleem van geweld en intimidatie op de werkvloer daadwerkelijk aan te pakken. Een verdrag dat de openlijke en uitgesproken steun van de Nederlandse overheid verdient. De inzet is erkenning en ratificatie van de ILO-conventie een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer.⁷ Ook voor Nederland een belangwekkend verdrag om hiaten in de nationale aanpak en internationale handelsbeleid te dichten.

Deze korte briefing geeft inzicht in de noodzaak van een krachtig verdrag en brede steun vanuit Nederland. Ook moet Nederland tegelijkertijd de aanpak tegen geweld op de werkvloer intensiveren. We roepen maatschappelijke organisaties op zich hiervoor uit te spreken en de politiek om druk op de regering te zetten. In juni 2019 komt de Algemene Conferentie van de ILO in zijn 108e zitting in juni 2019 in Genève bijeen om hierover een beslissing te nemen.

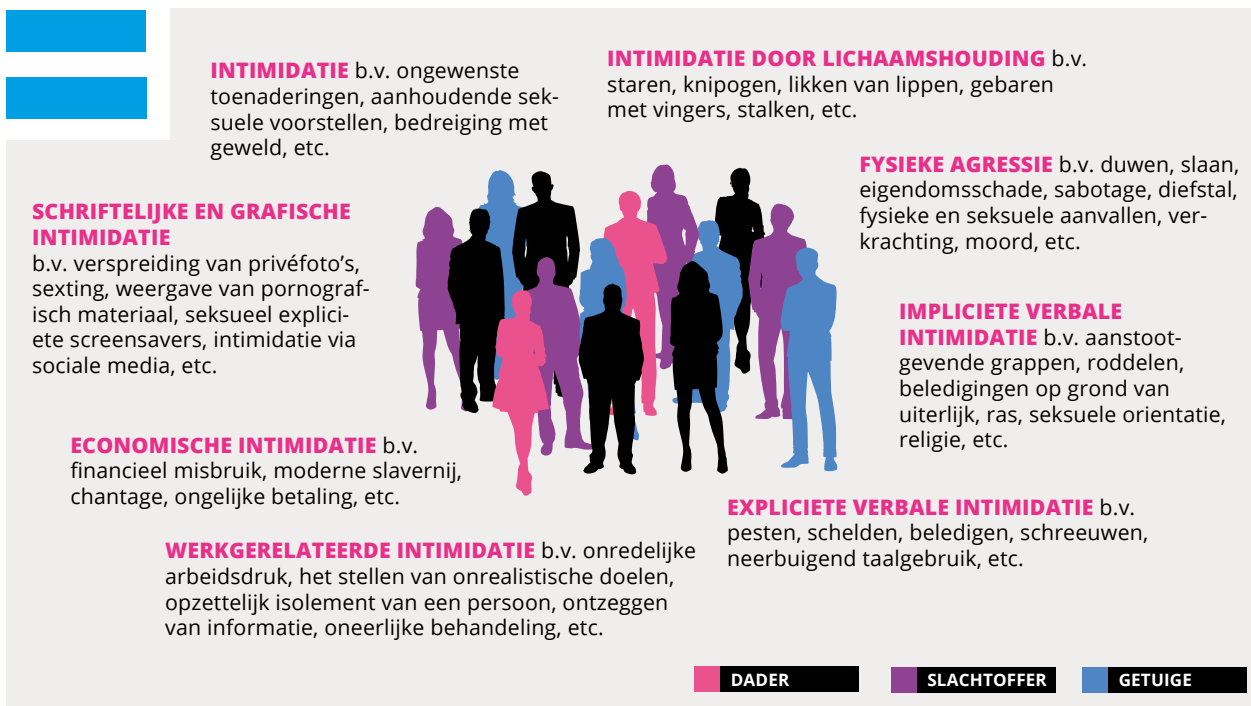
HET KAN ECHT EFFECTIEVER

Intimidatie op het werk is een mensenrechten-schending – dat blijkt duidelijk uit internationale mensenrechtenverdragen en gezaghebbende interpretaties van bestaande internationale mensenrechtenverdragen. Toch is er weinig internationaal recht dat specifiek betrekking heeft op geweld en intimidatie op de werkvloer. Een ILO-verdrag pakt deze leemte aan en zet effectieve nationale wetten en beleidsmaatregelen in gang. Bovendien helpt een ILO-verdrag om antwoorden op geweld en intimidatie te formuleren. De voorgestelde instrumenten kunnen werknemers essentiële bescherming bieden, door een geïntegreerde aanpak tussen antidiscriminatie- en arbeidswetgeving, gezondheids- en arbeidsveiligheidswetten. Ook zijn die instrumenten een aanvulling op strafbepalingen, die vaak uitsluitend gericht zijn op de meest extreme vormen van geweld en intimidatie.

Wie lopen het meeste risico & wat zijn gevolgen?

Pesterijen en intimidatie, psychologisch en seksueel misbruik, verbaal geweld, bedreigen, stalken, dwang, economisch en financieel misbruik, een paar voorbeelden van geweld en intimidatie. Ongelijke machtsverhoudingen en discriminerend gedrag zijn er vaak de oorzaak van. Vrouwen, gekleurde werknemers, inheemse werknemers, migrantenarbeiders, LGBTI-werknemers en jonge werknemers lopen vaak een hoger risico. Werknemers in laagbetaalde, preciaire, informele en ongeorganiseerde banen lopen een groter risico om geweld en intimidatie over zich heen te krijgen – tevens ook de banen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn. De economische gevolgen van geweld en intimidatie voor het bedrijfsleven kunnen hoog zijn: verhoogd ziekteverzuim, afwezigheid, lager presteren en hoog personeelsverloop zijn kostenposten die oplopen als de werkplek niet veilig is.

VERSCHILLENDE VORMEN VAN INTIMIDATIE & GEWELD



INTIMIDATIE b.v. ongewenste toenaderingen, aanhoudende seksuele voorstellen, bedreiging met geweld, etc.

INTIMIDATIE DOOR LICHAAMSHOUDING b.v. staren, knipogen, likken van lippen, gebaren met vingers, stalken, etc.

SCHRIFTELIJKE EN GRAFISCHE INTIMIDATIE b.v. verspreiding van privéfoto's, sexting, weergave van pornografisch materiaal, seksueel expliciete screensavers, intimidatie via sociale media, etc.

ECONOMISCHE INTIMIDATIE b.v. financieel misbruik, moderne slavernij, chantage, ongelijke betaling, etc.

WERKGERELATEERDE INTIMIDATIE b.v. onredelijke arbeidsdruk, het stellen van onrealistische doelen, opzettelijk isolement van een persoon, ontzeggen van informatie, oneerlijke behandeling, etc.

FYSIEKE AGRESSIE b.v. duwen, slaan, eigendomsschade, sabotage, diefstal, fysieke en seksuele aanvallen, verkrachting, moord, etc.

IMPLICIETE VERBALE INTIMIDATIE b.v. aanstootgevende grappen, roddelen, beledigingen op grond van uiterlijk, ras, seksuele oriëntatie, religie, etc.

EXPLICIETE VERBALE INTIMIDATIE b.v. pesten, schelden, beledigen, schreeuwen, neerbuigend taalgebruik, etc.

DADER **SLACHTOFFER** **GETUIGE**

©RVO-CNV Brochure_violence@work⁸

Een internationale norm tegen geweld en intimidatie op de werkvloer

Geweld en intimidatie op internationaal niveau met een internationale norm aanpakken, levert minimumnormen voor iedereen op. Het ILO-verdrag is de sleutel om twee van de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties te bereiken: fatsoenlijk werk voor iedereen (doel 8), en de rechten van vrouwen en gelijkheid op de werkplek (doel 5). Een mechanisme dat geweld en intimidatie op de werkvloer aantoonbaar maakt en voorkomt, draagt ertoe bij dat werknemers, hun gezinnen, bedrijfsleven en overheid er beter aan toe zijn.

GEWELD EN INTIMIDATIE IN HET ILO-VERDRAG

De begrippen geweld en intimidatie op de werkvloer verwijst naar onacceptabel gedrag – ongeacht of dit een keer of meerdere keren voorkomt – dat tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade leidt, waarin de gevoelens van het slachtoffer bepalen of de daad een daad van geweld of intimidatie is. Een definitie van geweld en intimidatie op de werkvloer bevat fysieke en psychologische intimidatie bevatten, en heeft een sterke nadruk op gendergerelateerd geweld.

De term werknemers verwijst naar mensen die in alle sectoren werken, ongeacht het soort contract dat ze hebben. Ze werken in de formele, de informele economie, in stedelijke of plattelandsgebieden. Ze worden ingehuurd als zzp'er, zijn in opleiding, inclusief stagiaires en leerlingen, ze zijn vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten.

Met de wereld van werk wordt bedoeld:

- de werkplek: publieke en private ruimtes,
- plaatsen waar de werknemer wordt betaald, een rustpauze of maaltijd neemt, of sanitair gebruikt en was- en kleedruimtes,
- woon-werkverkeer,
- werkgerelateerde reizen of reizen, trainingen, evenementen of sociale activiteiten,
- werkgerelateerde communicatie (door ICT),
- accommodatie die de werkgever verschaft.

DE TOEGEVOEGDE WAARDE VOOR ALLE WERKNEMERS NEDERLAND

Het nieuwe ILO-verdrag een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer is een noodzakelijke aanvulling op de huidige regelgeving in Nederland.

Alhoewel het huidige Nederlandse beleid is ontworpen om werknemers te beschermen, loopt het achter op het gebied van veiligheid en hulp aan zelfstandig werknemers en kwetsbare werkgroepen (vrouwen, migranten, LGBTI's). Tegelijkertijd is de eis aan bedrijven om hun werknemers te beschermen, zowel nationaal als internationaal. Deze ILO-conventie ondersteunt vakbonden en werkgeversorganisaties bij een gezamenlijke aanpak, ook op de werkplekken waar de werknemers minder georganiseerd zijn. Bedrijven kunnen van overheden eisen dat die ervoor zorgt dat incidenten en meldingen van intimidatie en geweld afgehandeld kunnen worden.

Er zijn vier argumenten waarom de ILO-Conventie van toegevoegde waarde is voor Nederland:

- 1 het biedt één rechtsgrondslag voor alle werknemers in Nederland, ook voor de informele sector en zelfstandigen (zzp'ers).
- 2 één centraal contactpunt waar een werknemer naartoe kan in geval van geweld en intimidatie.
- 3 uiteindelijk vergroot het de participatie van vrouwen in de beroepsbevolking.
- 4 het geeft invulling aan Nederlands beleid op internationaal verantwoord ondernemen en de focus daarbinnen op vrouwenrechten en gendergelijkheid.

Eén rechtsgrondslag voor alle werknemers

Geweld en intimidatie worden verschillend behandeld. Geweldpleging moet aan de politie worden gemeld en de Nederlandse wetten zijn van toepassing. Intimidatie is moeilijker op te lossen. Vooral omdat het slachtoffer bepaalt wat intimiderend is. De dader kan het niet

schadelijk bedoeld hebben, het kan een verkeerde grap zijn op de vrijdagmiddagborrel. Toch is het intimidatie en kan 't het slachtoffer beschadigen.

Een van de grote problemen in Nederland is het aantal werknemers die in de informele sector werken of die als zelfstandige werken (zzp'er). Dit aantal neemt drastisch toe en de manier waarop hun werk is georganiseerd vergroot het risico om slachtoffer te worden van geweld of intimidatie. In Nederland zijn er 8,7 miljoen werknemers – meer dan 1 miljoen van hen zijn zelfstandig, nog eens 400.000 hebben personeelsleden die voor hen werken (CBS, TNO 2017). Meer dan 16 procent van de Nederlandse beroepsbevolking werkt voor zichzelf en is niet beschermd tegen intimidatie. Van de zzp'ers heeft 22,7 procent klachten over geweld of intimidatie in werkverband (CBS, TNO 2017). Deze aantallen incidenten vragen om systematischer bescherming dan alleen de Arbowet.

Eén centraal contactpunt

Volgens de Arbowetgeving zijn bedrijven verplicht hun werknemers te beschermen tegen psychosociale werklust. Een vertrouwenspersoon moet onderdeel van dit beleid zijn. Ook is er het contactpunt discriminatie, wanneer slachtoffers te maken krijgen met geweld of intimidatie op discriminatoire gronden.

Desondanks is de horde om de incidenten te melden groot. Ongelijke machtsverhoudingen en afhankelijkheidsrelaties spelen mee, en slachtoffers kunnen ervan afzien om geweld en intimidatie te melden. Genderongelijkheid speelt mee. Vrouwelijke werknemers hebben een lager salaris, werken vaker parttime, in slechtbetaalde banen, met minder macht en controle, en lopen meer risico om slachtoffer te worden. Daders zijn vaker mannen, net als de manager of supervisor, dit maakt het incident moeilijker en onveiliger om een incident te melden. Bovendien hebben niet alle bedrijven beleid en een vertrouwenspersoon. Wanneer intimidatie plaatsvindt moet de overheid garanderen dat er een veilige en onafhankelijk manier is om dit te melden.

Arbeidsparticipatie van vrouwen

Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op de hoge posities, hebben minder doorgroeimogelijkheden, werken minder uren en verdienen minder. Deze ongelijkheid en dit gebrek aan diversiteit kunnen een obstakel vormen bij het terugdringen van intimidatie en geweld. Een veilige omgeving is een vereiste om de arbeidspositie van vrouwen én mannen te waarborgen en arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen.

Nederlands internationaal beleid

De rechten van vrouwen staan centraal in het Nederlandse beleid voor handel en ontwikkelings samenwerking. De ratificatie van de ILO-conventie een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer hoort daarbij. Zo helpt de conventie de overheid om toeleveringsketens eerlijker en duurzamer te maken. En bedrijfsleven krijgt de verantwoordelijkheid om geweld en intimidatie te verminderen, via de Arbeidsomstandighedenwet.

De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland heeft in 2017 al een factsheet gepubliceerd om Nederlandse bedrijven met KMO's (kleine en middelgrote ondernemingen) in het buitenland te helpen. Met de ILO-conventie hebben bedrijven – multinationals die in Nederland gevestigd zijn of Nederlandse multinationals met buitenlandse vestigingen – een model om de OESO-richtlijnen internationaal te volgen.

PRAKTISCH

Als Nederland de ILO-conventie een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer ratificeert, vraagt dat om een inclusieve, geïntegreerde en gendergerelateerde aanpak voor alle werkenden, van de overheid samen met werkgevers- en werknemersorganisaties. Op dit moment is die aanpak uitsluitend in handen van werkgevers, gaan meldingen naar het contactpunt voor discriminatie en de Arbeidsinspectie of komen bij het College van Rechten van de Mens terecht. Praktisch betekent de ratificatie dat meldingen van geweld en intimi-

datie binnen de huidige infrastructuur kunnen worden georganiseerd. Specifiekere infrastructuur is onder meer wel nodig voor de zzp'ers in Nederland die niet onder de huidige regelgeving vallen.

OPROEP

De ILO-conventie over een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer is een algemene conventie die de Nederlandse regering helpt om de systematische risico's van geweld en intimidatie op de werkvloer te verminderen en gendergelijkheid te vergroten. Door deze conventie te erkennen, aan te nemen en te ratificeren, wil de Nederlandse overheid geweld en intimidatie op een meer systemische manier voorkomen van en heeft het instrumenten om geweld en intimidatie op de werkplek te verminderen. Daarnaast laat de Nederlandse regering zien dat ze alle werknemers in Nederland wil beschermen tegen geweld en intimidatie.

EINDNOTEN

1. FNV, Brief aan de Tweede Kamer, Februari 2018, <https://www.fnv.nl/site/nieuws/webassistent/Jose-Kager/FNV-wil-strengere-aanpak-seksuele-intimidatie-/FNV-brief-aan_Tweede_Kamer_Debat_Seksuele_intimidatie_op_de_werkvloer_21-02-2018.pdf>
2. ITUC, Gender Based Violence at Work, <<https://www.ituc-ctsi.org/gender-based-violence?lang=en>>
3. Arboportaal, Agressie en Intimidatie, <<https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/agressie-en-intimidatie>>
4. FNV, FNV wil strengere aanpak seksuele intimidatie, <<https://www.fnvvrouw.nl/blog/fnv-wil-strengere-aanpak-seksuele-intimidatie-na-onderzoek/>>
5. Plan International, Investing in Girls and Women, 2018<<https://www.planinternational.nl/uploaded/GAA-Report-Investing-in-Girls-and-Women-prt.pdf>>
6. ILO, Ending violence and harassment against women and men in the world of work, 2018, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf> p. 99
7. ILO, Ending violence and harassment against women and men in the world of work, 2018, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf>
8. Figuur is vrij vertaald uit: RVO, Violence @ work, A guide for SMEs to prevent violence in the workplace, 2017, https://www.rvo.nl/sites/default/files/2017/05/Brochure_violence_work.pdf



COLOFON

Deze publicatie van het Nederlands genderplatform WO=MEN wordt mede mogelijk gemaakt door de Alliantie Samen Werkt Het. Specifieke bijdragen voor deze publicatie zijn afkomstig van het CNV Internationaal.

Marieke de Vries en Roos van Os, WO=MEN
Barbara van Male, eindredactie

**ALLIANTIE
SAMEN
WERKT
HET.**

Meer info?

Info@wo-men.nl
www.wo-men.nl
070 392 31 06
Korte Poten 9B
2511 EB Den Haag
twitter: @genderplatform