

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het thema „Voor een IAO-verdrag tegen gendergerelateerd geweld op het werk”**

(initiatiefadvies)

(2016/C 013/21)

**Rapporteur: Béatrice OUIN**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) heeft op 19 februari 2015 besloten om overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde een initiatiefadvies op te stellen over het thema:

*Voor een IAO-verdrag tegen gendergerelateerd geweld op het werk*

*(initiatiefadvies).*

De afdeling Externe betrekkingen, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 16 juli 2015 goedgekeurd.

Het EESC heeft tijdens zijn op 16 en 17 september 2015 gehouden 510e zitting (vergadering van 16 september 2015) het volgende advies uitgebracht, dat met 200 stemmen vóór en 2 tegen, bij 5 onthoudingen, is goedgekeurd.

## **1. Conclusies en aanbevelingen**

1.1. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) speelt vanwege haar tripartiete structuur een cruciale rol op het internationale toneel wat de verbetering van de situatie van werknemers en het functioneren van ondernemingen betreft. De Europese Unie is geen lid van de IAO, maar de lidstaten van de EU zijn dat wel, net als de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) zou graag zien dat de EU-lidstaten en Europese organisaties zich inzetten om de Europese waarden en verworvenheden wereldwijd te verbreiden, rekening houdend met de mondiale context.

1.2. Het EESC is van mening dat:

- gendergerelateerd geweld en seksueel geweld een obstakel vormen voor fatsoenlijk werk (werk waarbij de waardigheid, veiligheid, eigen verantwoordelijkheid en autonomie van werknemers worden gewaarborgd);
- gendergerelateerd geweld op het werk een ernstige schending van de mensenrechten en een aantasting van de waardigheid en de integriteit, zowel fysiek als psychisch, vormt;
- gendergerelateerd geweld schadelijk is voor de economie en de sociale vooruitgang doordat de grondslagen van de arbeidsrelatie worden verzwakt en de arbeidsproductiviteit daalt;
- gendergerelateerd geweld getuigt van een scheve machtsverhouding tussen vrouwen en mannen en ertoe bijdraagt dat deze ongelijkheid blijft bestaan;
- bestrijding van gendergerelateerd geweld de participatie van het maatschappelijk middenveld vergt, met name van de sociale partners, maar ook van zorgwerkers, politie en justitie om de slachtoffers op te vangen, en van de media en het onderwijs om gendergerelateerd geweld te voorkomen;
- het in het belang van de samenleving is om gendergerelateerd geweld overal te bestrijden en op het werk uit te bannen.

1.3. De Raad van Beheer van de IAO moet in november 2015 beslissen of het opstellen van een internationale norm inzake gendergerelateerd geweld op het werk op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie (het besluitvormingsorgaan van de IAO) wordt gezet. Het EESC steunt het voorstel voor een IAO-norm en roept de lidstaten en Europese sociale partners op hetzelfde te doen.

1.4. Het EESC pleit ervoor dat de EU-lidstaten, die met Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad <sup>(1)</sup> reeds over instrumenten beschikken om ongelijkheid tussen mannen en vrouwen alsook seksuele intimidatie op het werk te bestrijden, met één stem spreken bij de IAO.

1.5. De Europese sociale partners hebben in 2007 een raamovereenkomst over intimidatie en geweld op het werk <sup>(2)</sup> ondertekend, en zouden dus tezamen aan de discussie over het voorstel voor een internationale arbeidsnorm kunnen deelnemen.

## 2. Inleiding: gendergerelateerd geweld op het werk

2.1. In het huidige mondialiseringstijdperk is vaststelling van internationale normen ter voorkoming en bestrijding van gendergerelateerd geweld noodzakelijk, in het belang van zowel werknemers, ondernemingen als staten. Gendergerelateerd geweld schaadt de lichamelijke en geestelijke gezondheid, vormt een schending van de mensenrechten, tast de waardigheid van mensen aan, vermindert de productiviteit van de slachtoffers en brengt kosten voor staat en samenleving met zich mee. Het is aan iedereen om geweld te voorkomen en te bestrijden. Gendergerelateerd geweld is een van de grootste obstakels voor ontwikkeling.

### 2.2. *Behandeling van het thema binnen de IAO*

2.2.1. Seksueel geweld en gendergerelateerd geweld weerspiegelen de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen en maken deze tegelijkertijd ook groter. Ook hebben zij een negatieve impact op de werkplek. De bestrijding van seksueel en gendergerelateerd geweld is in verschillende verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie IAO opgenomen:

- Verdrag 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid, 1930
- Verdrag 97 betreffende migrerende werknemers (herzien), 1949
- Verdrag 100 betreffende gelijke beloning, 1951
- Verdrag 111 betreffende discriminatie in beroeps en beroepsuitoefening, 1958
- Verdrag 189 betreffende huishoudelijk personeel, 2011

In aanbeveling 200 over hiv en aids op het werk (2010) wordt gesteld dat er maatregelen getroffen moeten worden om geweld en pesterijen op het werk te voorkomen en tegen te gaan. En onlangs nog is aanbeveling 204 betreffende de overgang van de informele naar de formele economie goedgekeurd (door de Internationale Arbeidsconferentie op 12 juni 2015 in Genève tijdens haar 104e zitting), waarin staat dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat in de nationale ontwikkelingsstrategieën of -plannen een geïntegreerd beleidskader is opgenomen. „Dit geïntegreerde beleidskader zou betrekking moeten hebben op [...] de bevordering van gelijkheid en de uitbanning van alle vormen van discriminatie en geweld, met inbegrip van gendergerelateerd geweld, op het werk” <sup>(3)</sup>.

Er bestaat echter geen enkele norm die specifiek betrekking heeft op gendergerelateerd geweld op het werk.

2.2.2. De deskundigengroep van de IAO heeft getracht deze leemte te vullen: „Seksuele intimidatie ondermijnt de gelijkheid op het werk doordat de integriteit, de waardigheid en het welzijn van werknemers aangetast worden. Seksuele intimidatie is schadelijk voor ondernemingen doordat de grondslagen van de arbeidsrelatie worden verzwakt en de productiviteit daalt. De deskundigengroep heeft zich eerder op het standpunt gesteld dat seksuele intimidatie een vorm van discriminatie op basis van geslacht uitmaakt en aangepakt moeten worden in het kader van de verplichtingen die voortvloeien uit Verdrag 111. In overeenstemming met Verdrag 111, op grond waarvan discriminatie op basis van geslacht verboden is en er een beleid ter bevordering van gelijke kansen en gelijke behandeling gevoerd moet worden, dienen dan ook maatregelen te worden getroffen om ongewenste intimiteiten uit te bannen.” <sup>(4)</sup>

<sup>(1)</sup> Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

<sup>(2)</sup> <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

<sup>(3)</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_377774.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf)

<sup>(4)</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, rapport III(1A), Internationale Arbeidsconferentie, 91e zitting, 2003, blz. 497-498.

2.2.3. In 2008 merkte de deskundigengroep op: „Een ander belangrijk hiaat in de implementatie van het Verdrag betreft seksuele intimidatie, een ernstige vorm van gendergerelateerde discriminatie en een schending van de mensenrechten op het werk. De groep herinnert dan ook aan haar algemene opmerkingen van 2002, waarin zij benadrukte hoe belangrijk het is om doeltreffende maatregelen te nemen om seksuele intimidatie, zowel in de vorm van chantage (quid pro quo) als in de vorm van een bedreigende werkomgeving te voorkomen en te verbieden<sup>(5)</sup>).

2.2.4. Tijdens de 320e en de 323e zitting van de Raad van Beheer van de IAO (13—27 maart 2014 resp. 12—27 maart 2015) hebben een aantal regeringen (Duitsland, Canada, Cuba, Frankrijk, India, Italië, Mexico, Nederland, Sri Lanka, Uruguay en de Verenigde Staten) zich uitgesproken voor het opstellen van een internationale norm betreffende „geweld tegen vrouwen en mannen op het werk”, om overheden, vakbonden en werkgevers instrumenten in handen te geven waarmee zij gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie kunnen bestrijden, en een krachtig signaal af te geven dat dit geweld een aantasting van de rechten van werknemers inhoudt. Dit verzoek werd gesteund door de groep werknemers van de IAO en het Internationaal Verbond van Vakverenigingen ITUC.

### 2.3. *Activiteiten in Europa*

2.3.1. De Europese sociale partners hebben in 2007 een raamovereenkomst over intimidatie en geweld op het werk<sup>(6)</sup> ondertekend, en zouden een soortgelijke regeling op internationaal niveau dus wenselijk moeten achten.

2.3.2. In zijn adviezen over de gelijkheid van mannen en vrouwen alsook in een advies over huiselijk geweld<sup>(7)</sup> heeft het EESC zich meermaals uitgesproken over seksueel en gendergerelateerd geweld, waarmee nog altijd te veel vrouwen over de hele wereld geconfronteerd worden. Bovendien wordt het probleem steeds groter: door de economische crisis, de structurele aanpassingsprogramma's en de bezuinigingsmaatregelen komt geweld op het werk steeds meer voor.

2.3.3. Het EESC pleit ervoor dat de EU-lidstaten, die met Richtlijn 2002/73/EG<sup>(8)</sup> reeds over instrumenten beschikken om seksuele intimidatie op het werk te bestrijden, zich bij de IAO tezamen uitspreken vóór het opstellen van een internationale norm om gendergerelateerd geweld op het werk tegen te gaan.

### 2.4. *De huidige situatie*

2.4.1. Gendergerelateerd geweld op het werk vormt een ernstige schending van de mensenrechten, een aantasting van de waardigheid en de integriteit, zowel fysiek als psychisch. In de hele wereld is 35 % van de vrouwen slachtoffer van direct geweld op het werk en tussen de 40 en 50 % van de vrouwen is slachtoffer van ongewenste seksuele avances, ongewenst fysiek contact of andere vormen van seksuele intimidatie. 45 % van de vrouwen in de EU geeft aan ooit het slachtoffer te zijn geweest van gendergerelateerd geweld. 40 à 45 % heeft naar verluidt te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk. Naar schatting overlijden in Europa iedere dag zeven vrouwen aan de gevolgen van gendergerelateerd geweld<sup>(9)</sup>.

2.4.2. Gendergerelateerd geweld getuigt van een scheve machtsverhouding tussen vrouwen en mannen en draagt ertoe bij dat deze ongelijkheid blijft bestaan. Gendergerelateerd geweld, een uiting van de wil om te domineren, komt vaak voor in samenlevingen waarin de mensenrechten worden geschonden, maar ook nog altijd in gevestigde democratieën. Gendergerelateerd geweld mag niet worden verward met verleiding, dat respect voor de ander vereist. Seksueel en gendergerelateerd geweld is geen privéaangelegenheid; de bestrijding ervan is een kwestie van openbare orde en collectieve veiligheid.

2.4.3. Seksueel getinte grappen, beledigingen, vernederende opmerkingen, misplaatse gebaren, pornografische afbeeldingen op kantoren en op internet (dat door veel mensen voor hun werk wordt gebruikt), pesten en seksuele intimidatie, verkrachtingen en andere vormen van seksuele agressie, geweld binnen de relatie: welke vrouw heeft niet tenminste één van deze uitingen van seksisme meegemaakt<sup>(10)</sup>?

<sup>(5)</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, rapport III(1A), Internationale Arbeidsconferentie, 98e zitting, 2009, blz. 35.

<sup>(6)</sup> <http://www.etuc.org/framework-agreement-harassment-and-violence-work>

<sup>(7)</sup> Advies over het thema „Uitbannen van huiselijk geweld tegen vrouwen” (PB C 351 van 15.11.2012, blz. 21).

<sup>(8)</sup> Zie voetnoot 1.

<sup>(9)</sup> Barometer 2011 (National action plans on violence against women in the EU), Europese Vrouwenlobby, augustus 2011 ([www.womenlobby.org](http://www.womenlobby.org)).

<sup>(10)</sup> De Hoge Raad voor gelijkheid van vrouwen en mannen heeft onlangs in een rapport (april 2015) bevestigd dat ALLE vrouwen slachtoffer zijn geweest van ongewenste seksuele avances op straat of in het openbaar vervoer. De meeste slachtoffers zijn minderjarig. [http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh\\_avis\\_harcelement\\_transports-20150410.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hcefh_avis_harcelement_transports-20150410.pdf)

2.4.4. Waar het ook plaatsvindt, gendergerelateerd geweld kan invloed hebben op het werk. In een Europees onderzoek<sup>(11)</sup> worden de gevolgen van huiselijk geweld voor het werk en de beroepsmatige integratie van de slachtoffers uiteengezet. Het effect wordt ook door internationale studies bekrachtigd<sup>(12)</sup>. Uit enquêtes in vier landen (Australië, Canada, Nieuw Zeeland en het Verenigd Koninkrijk) blijkt dat huiselijk geweld van invloed is op de participatie, de productiviteit en de veiligheid van werknemers. Vrouwen die slachtoffer zijn van huiselijk geweld, kunnen door hun echtgenoot of partner ook op het werk worden lastiggevallen, waardoor hun eigen veiligheid en die van hun collega's in gevaar kan komen. Zij zijn soms meerdere dagen absent als gevolg van letsel, of ze functioneren minder goed op het werk. In Australië hebben slachtoffers van huiselijk geweld die in de openbare dienstverlening werken, recht op verlof. In de particuliere sector bedraagt dit verlof 20 dagen voor de bijna 2 miljoen werknemers die onder een cao vallen.

2.4.5. Indien er sprake is van geweld op het werk door collega's, superieuren, klanten of gebruikers, voelen vrouwelijke werknemers zich niet veilig. Soms moeten ze vrije dagen opnemen om te herstellen van fysiek of psychisch letsel, medische bijstand te zoeken of civiele of strafrechtelijke procedures aan te gaan. Gendergerelateerd geweld is daarmee dus zeer schadelijk voor werkgevers (productiviteitsverlies, verzuim, gerechtelijke procedures, slechte publiciteit).

2.4.6. Gendergerelateerd geweld kan ook op weg van of naar het werk plaatsvinden. Het komt geregeld voor dat vrouwen op straat of in het openbaar vervoer lastiggevallen, aangevallen, mishandeld en soms zelfs vermoord worden. Dit soort intimidaties, die vooral op jongeren zijn gericht, hebben blijvende gevolgen: de slachtoffers zijn onzeker geworden en blijven zich kwetsbaar voelen, waardoor zij zichzelf als minderwaardig kunnen gaan zien. Voor sommigen van hen lijkt het ondergaan van geweld uiteindelijk een normale gang van zaken te worden.

2.4.7. Nu steeds meer vrouwen werken, en dan meer dan mannen informeel werk, onzeker werk en huishoudelijk werk verrichten, stijgt ook het aantal vrouwen dat slachtoffer is van geweld. Vooral alleenstaande vrouwen met kinderen zijn kwetsbaar. Van deze precare situatie kan misbruik worden gemaakt om mensen te chanteren met de dreiging dat zij hun baan kunnen verliezen.

2.4.8. Risicogroepen zijn jongeren en kinderen — meisjes en jongens — die werken, slachtoffers van gedwongen arbeid, economische migranten, vrouwen die in het huishouden werken, zorgwerkers en mensen in de seksindustrie. Alléén werken en mensen ontvangen zijn extra risicofactoren.

2.4.9. Risicofactoren in de werkomgeving hangen samen met de positie van vrouwen in de werkorganisatie en het respect voor vrouwen in de bedrijfscultuur. Een betere vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvormingsfuncties zou een goede manier zijn om geweld tegen vrouwen te voorkomen.

2.4.10. Gendergerelateerd geweld heeft een weerslag op de productiviteit van personeel. Verschillen tussen vrouwen en mannen qua blootstelling aan bepaalde vormen van geweld op het werk worden geaccentueerd door de segregatie tussen vrouwen en mannen. Sommige vrouwen lopen een hoger risico dan andere: minderheden in mannenbolwerken of vrouwen die in contact komen met gestreste mensen (sociaal werkers, gevangenispersoneel, loketambtenaren, medewerkers op de spoedeisende hulp, enz.).

2.4.11. De kans op geweld is ook groter in milieus waar het ontbreekt aan sociale betrekkingen en aan collectieve onderhandelingen om het probleem op te lossen. Vakbonden kunnen mensen wier rechten worden geschonden de weg wijzen. Er zijn ook andere oplossingen: zo is het in België wettelijk verplicht om een persoon aan te wijzen die het vertrouwen van de bedrijfsleiding en het personeel geniet en die advies en bijstand kan verlenen.

## 2.5. **Geweld definiëren en voorkomen**

2.5.1. Gendergerelateerd geweld kan alleen worden bestreden als wordt bekeken wat de kenmerken ervan zijn en hoe deze voorkomen kunnen worden. Inzicht in de onderliggende mechanismen en het aan de kaak stellen van de gevolgen is noodzakelijk om ze tegen te gaan en de gelijke behandeling van vrouwen en mannen dichterbij te brengen. Scholing van het management op het gebied van gendergerelateerde ongelijkheden is een goede manier om het geweld te voorkomen.

<sup>(11)</sup> Domestic violence: the intruder in the workplace and vocational integration, Coface, 2011 [http://www.coface-eu.org/en/upload/08\\_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf](http://www.coface-eu.org/en/upload/08_EUProjects/Domestic%20violence-etude-coface-daphne-en.pdf)

<sup>(12)</sup> [https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/National\\_Domestic\\_Violence\\_and\\_the\\_Workplace\\_Survey\\_2011\\_Full\\_Report.pdf](https://www.arts.unsw.edu.au/media/FASSFile/National_Domestic_Violence_and_the_Workplace_Survey_2011_Full_Report.pdf)  
<https://www.arts.unsw.edu.au/research/gendered-violence-research-network/gendered-violence-work/>

2.5.2. Er moet een juridisch bindend kader worden ingevoerd, met een duidelijke omschrijving van het toepassingsgebied, een definitie van het delict, en de verduidelijking dat de slachtoffers zich in een ondergeschikte positie bevinden.

2.5.3. Gendergerelateerd geweld op het werk, of het nu plaatsvindt op het werk zelf of op weg van of naar het werk, kan verschillende gedaantes aannemen:

- lichamelijk geweld,
- seksueel geweld, met name verkrachting en aanranding,
- beledigingen, onbeschaamdheden, oneerbiedigheden, blijken van minachting,
- intimidatie,
- psychische mishandeling,
- seksuele intimidatie,
- bedreigingen met geweld,
- opdringerigheid.

2.5.4. Kenmerkend is dat er sprake is van gendergerelateerde of seksueel getinte opmerkingen of gedragingen, zonder instemming van de persoon tot wie deze gericht zijn, die tot doel of tot gevolg hebben dat er een intimiderende, vernederende, denigrerende of kwetsende situatie wordt geschapen. Dagelijkse agressieve voorvalletjes, die los van elkaar onschuldig lijken, leiden ertoe dat vrouwen zich niet meer veilig voelen. Gendergerelateerd geweld, agressie en vernederingen creëren een ongezond werkklimaat.

2.5.5. In de Europese kaderovereenkomst van de sociale partners staat het volgende: „Er kunnen zich verschillende vormen van geweld en pesterijen voordoen op een werkplek. Het kan gaan om:

- *geweld en pesterijen van fysieke, psychische en/of seksuele aard;*
- *eenmalige incidenten of eerder systematische gedragspatronen;*
- *gedragingen die zich voordoen tussen collega's, tussen leden van de bedrijfsleiding en personeelsleden of gedragingen die gesteld worden door derden, zoals klanten, patiënten, leerlingen enz.;*
- *minder ernstige gevallen van oneerbiedigheid of ernstigere gevallen zoals strafbare feiten waarbij het optreden van de overheidsinstanties vereist is.”.*

Er wordt tevens nadruk op het belang van vertrouwelijkheid gelegd:

- *„Het is in het belang van alle partijen om met de nodige discretie te werk te gaan teneinde de waardigheid en de privacy van iedereen te beschermen*
- *Er mag geen informatie worden overgedragen aan niet betrokken partijen.”.*

Tot slot voorziet de overeenkomst in een klachtenprocedure en preventieve maatregelen, die als inspiratie voor het debat binnen de IAO kunnen dienen.

2.5.6. Veel mensen maken op het werk gebruik van internet. Gendergerelateerd geweld kan op internet worden verspreid door middel van vernederende beelden, met inbegrip van boodschappen die op de sociale media worden geplaatst. Net als in „echte” relaties kan in internetrelaties sprake zijn van intimidatie, vijandigheid of vernedering. In de nieuwe norm mag niet voorbij worden gegaan aan het feit dat internet ingrijpt in de arbeidsbetrekkingen en dat ook daar gendergerelateerd geweld bestreden moet worden.

### **3. Waarom is een IAO-norm voor gendergerelateerd geweld op het werk noodzakelijk?**

3.1. Werkplekken zijn unieke omgevingen wat de bestrijding van geweld betreft. Een internationale arbeidsnorm zou een leidraad voor een adequaat personeelsbeleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld in ondernemingen kunnen bieden en zou de sociale dialoog en de collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ondersteunen.

3.2. Noch het huidige internationale kader noch de nationale wetgevingen bieden voldoende bescherming tegen gendergerelateerd geweld op het werk. In de meeste landen draait de bestrijding van gendergerelateerd geweld hoofdzakelijk om het strafbaar stellen van de dader, meestal door seksueel misbruik in het strafrecht op te nemen. Hoewel dit soort reacties van cruciaal belang zijn, zijn ze niet altijd toepasselijk op de betrekkingen op het werk. De deskundigengroep van de IAO heeft het volgende gesteld: „Het begrenzen van seksuele intimidatie tot strafrechtelijke procedures is in het algemeen ontoereikend gebleken, omdat op die manier misschien wel de ernstigste gevallen aangepakt kunnen worden, maar niet de uiteenlopende gedragingen op het werk die als seksuele intimidatie beschouwd moeten worden, die moeilijker te bewijzen zijn en waarbij de toegang tot rechtsmiddelen beperkter is.”<sup>(13)</sup> Om seksuele intimidatie te voorkomen moeten werkgevers en werknemers ervan overtuigd worden dat seksistisch gedrag niet thuis hoort op het werk. In de Europese kaderovereenkomst staat: „Ondernemingen moeten een duidelijke verklaring afleggen over de onaanvaardbaarheid van geweld en pesterijen.”

#### 4. Waarom zou het maatschappelijk middenveld een IAO-norm inzake gendergerelateerd geweld moeten steunen?

4.1. Gendergerelateerd geweld is een kwestie die onder de veiligheid en gezondheid op het werk valt. Het leidt tot zenuwzinkingen, psychische stress en ongevallen op het werk. De werkorganisatie dient nader bekeken te worden, rekening houdend met de sociale betrekkingen tussen vrouwen en mannen, en er moet gendergerelateerd onderzoek worden gedaan om de risico's te verduidelijken.

4.2. De sociale partners zijn de aangewezen personen om naar de slachtoffers te luisteren en samen met hen klachtendossiers samen te stellen. Afdelingen die zich bezighouden met sociale of personeelszaken, vakbondsorganisaties, bedrijfsartsen en speciale adviseurs spelen een belangrijke rol bij de bescherming van de slachtoffers. Het aanstellen van speciale vertrouwenspersonen om naar de slachtoffers te luisteren en dossiers aan te leggen is een oplossing die in de kaderovereenkomst van de sociale partners wordt bepleit. Vrouwenbonden, mensenrechtenorganisaties, organisaties die migranten steunen e.d. zijn onontbeerlijk om de slachtoffers te helpen en de maatregelen van de sociale partners aan te vullen. De sociale partners moeten zelf het goede voorbeeld geven en gendergerelateerde en vernederende gedragingen in hun midden uitbannen.

4.3. Een norm van de IAO inzake gendergerelateerd geweld zou een positief effect sorteren op de samenleving, de sociale dialoog, het werkklimaat en de arbeidsbetrekkingen, omdat:

- de sociale partners dan overleg voeren om regels vast te stellen en een kader voor de behandeling van de gevallen op te zetten;
- er een gezamenlijke definitie van gendergerelateerd geweld op het werk kan worden opgesteld;
- werkgevers en vakbondsorganisaties duidelijke informatie wordt gegeven over hun verantwoordelijkheden qua preventie, bestrijding en herstel i.v.m. gendergerelateerd geweld op het werk;
- werkgevers geholpen worden om een personeelsbeleid op te zetten dat procedures, met name in de vorm van scholing, omvat om gendergerelateerd geweld te voorkomen en de gevolgen van gendergerelateerd geweld, met inbegrip van huiselijk geweld, op het werk het hoofd te bieden;
- werkgevers geholpen worden om procedures voor het indienen van klachten en het eisen van schadevergoedingen op te zetten;
- werkgevers wordt aangegeven hoe zij het best naar de slachtoffers kunnen luisteren en klachten wegens gendergerelateerd geweld op het werk het best onderzocht en behandeld kunnen worden;
- beter kan worden bepaald in hoeverre werkgevers verantwoordelijk zijn (zelf of voor anderen) in geval van gendergerelateerd geweld op het werk;
- een cultuur op het werk wordt gecreëerd waarin gendergerelateerd geweld niet getolereerd wordt;
- de veiligheid op het werk wordt verbeterd en economische verliezen voor werkgevers die verband houden met gendergerelateerd geweld (verzuim, productiviteitsverlies, gerechtelijke procedures, negatieve publiciteit enz.) worden teruggedrongen.

#### 5. Waarom zouden regeringen een IAO-norm inzake gendergerelateerd geweld moeten steunen?

5.1. De beoogde norm zou:

- de doelstellingen betreffende fatsoenlijk werk helpen verwezenlijken;

---

<sup>(13)</sup> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, rapport III(1A), Internationale Arbeidsconferentie, 98e zitting, 2009, blz. 32.

- het risico op blootstelling aan gendergerelateerd geweld helpen verminderen en de economische onafhankelijkheid en arbeidsproductiviteit van mensen helpen verbeteren;
- besparingen helpen opleveren: de kosten van huiselijk geweld en geweld op het werk — gezondheidszorg, rechtszaken, loonderving en ziektegeld — lopen in de miljoenen;
- de gezondheid en veiligheid op het werk alsook de arbeidsbetrekkingen helpen verbeteren;
- het rechtskader voor het uitbannen van gendergerelateerd geweld en het bevorderen van de mensenrechten coherenter helpen maken;
- de kosten die gendergerelateerd geweld met zich meebrengt, helpen beperken.

#### 6. Wat zou een IAO-norm moeten inhouden?

- een brede definitie van gendergerelateerd geweld op het werk, die de verschillende vormen van geweld op het werk omvat;
- vaststelling van een definitie van „werkplek”, die ook de reisweg naar het werk omvat;
- bepalingen om gendergerelateerd geweld op het werk te voorkomen en maatregelen om slachtoffers van gendergerelateerd geweld te beschermen en te steunen;
- beschrijving van de groepen die het hardst door gendergerelateerd geweld worden getroffen: homoseksuelen en transgenders, migranten, werknemers met hiv/aids en een handicap, mensen die in de val van gedwongen werk zitten en kinderen die kinderarbeid verrichten;
- waarborging van de verschillende rechten op het vlak van werk en sociale zekerheid voor mensen die een klacht indienen, met name het recht om minder te werken of hun arbeidstijden anders in te richten;
- richtsnoeren voor ondernemingen en organisaties om een reglement van orde of gedragscode op te stellen waarin staat dat er in geval van ongepaste of vernederende gedragingen tegenover vrouwen en andere risicogroepen tuchtrechtelijke sancties worden getroffen;
- richtsnoeren voor het opstellen van gerichte enquêtes, zodat geharmoniseerde statistische gegevens verzameld kunnen worden;
- gidsen voor het organiseren van scholing om meer inzicht te verkrijgen in de machtsverhoudingen en de segregatie van mannen en vrouwen op het werk en om een cultuur van geweldloosheid te ontwikkelen;
- aanmoediging van bedrijfsartsen om deel te nemen aan de bestudering van alle gevallen van gendergerelateerd geweld, gezien de risico's hiervan voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de werknemers;
- inachtneming van de bepalingen van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad <sup>(14)</sup> tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.
- speciale aandacht voor de rol van de media bij de bewustmaking, informatie en educatie van mensen — een drieluik dat noodzakelijk is om de spiraal van gendergerelateerd geweld te doorbreken;
- inachtneming van de nieuwe risico's die zijn verbonden met het gebruik van internet en van de nieuwe technologie.

Gedaan te Brussel, 16 september 2015.

*De voorzitter*  
*van het Europees Economisch en Sociaal Comité*  
Henri MALOSSE

---

<sup>(14)</sup> Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).