

Aanbevelingen voor nultolerantie!

EFFAT neemt standpunt in: nultolerantie voor seksuele intimidatie en geweld op het werk - en elders!

Zagreb, november 2019

Seksuele intimidatie en geweld op het werk

Alle werknemers hebben het recht om te kunnen werken zonder geconfronteerd te worden met seksuele intimidatie en geweld. Toch wordt dit elementaire mensenrecht op vrijheid en waardigheid nog altijd aan veel werknemers ontzegd. Heel wat statistische gegevens wijzen erop dat [geweld op de werkvloer](#) een aanzienlijk aantal werknemers treft. Zo bleek uit grootschalige enquêtes in Zweden dat de helft van de werknemers die door de Zweedse Vakbondsconfederatie LO worden vertegenwoordigd, in het voorbije jaar 3 à keer aan seksuele intimidatie en geweld blootgesteld werd. In België verstuurde het ACV 51.000 enquêtes naar huispersoneel. Het ontving meer dan 7000 antwoorden waarin 15 gevallen van verkrachting werden gemeld, naast andere ernstige vormen van seksuele intimidatie en geweld. Geweld en intimidatie op basis van genderverschillen van andere problemen op de werkvloer omdat het uiterst delicate en vaak onzichtbare problemen zijn die doorgaans niet worden gemeld.

EFFAT was al op verscheidene fronten actief rond deze problematiek en zette onder meer de schouders onder campagnes als [#wetoo](#) dat komaf wil maken met gendergerelateerd geweld op de werkplek, en [#Fairhousekeeping](#) dat oproept tot passende maatregelen om een einde te maken aan de seksuele intimidatie die de veiligheid en het welzijn op het werk van huispersoneel bedreigt.

EFFAT kaartte seksuele intimidatie en geweld op het werk ook aan tijdens de sociale dialogen voor de horeca- en de contractcateringsector. Het probleem staat op de werkprogramma's van de twee Europese Comités voor de Sectorale Dialoog, maar om concrete gezamenlijke stappen te kunnen ondernemen, hebben de sociale partners meer systematische gegevens nodig.

Op wereldniveau werd de strijd tegen seksuele intimidatie en geweld op het werk opgenomen in Internationale Kaderovereenkomsten die werden gesloten tussen de IUF en transnationale ondernemingen uit de voedings- en horecasector zoals Unilever, Sodexo, Meliá, Accor en Arla.

In 2019 deed EFFAT een enquête bij zijn lidorganisaties om meer informatie te vergaren over de vormen van seksuele intimidatie en geweld alsook over de omvang van het probleem in de EFFAT-sectoren. Er werd informatie verzameld over succesvolle initiatieven van EFFAT-lidorganisaties om seksuele intimidatie en geweld op het werk tegen te gaan, en op de EFFAT-Vrouwenconferentie van 2019 werden voorbeelden van goede praktijken voorgesteld.

EFFAT is ervan overtuigd dat het tegengaan van seksuele intimidatie en geweld op het werk

➤ **de mensenrechten van werknemers beschermt en tot meer gelijkheid leidt**

De meerderheid van de werknemers die onder seksuele intimidatie en geweld te lijden hebben, zijn vrouwen. De structurele aard van genderdiscriminatie maakt hen nu eenmaal kwetsbaarder. Er bestaan weliswaar een aantal VN-verdragen die werknemers tegen geweld en intimidatie beschermen zoals het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen ([CEDAW](#)), het [Verdrag van Istanbul](#) (Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld) en het [IAO-Verdrag nr. 190](#) betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op het werk, maar deze verdragen moeten op de werkvloer in een concreet nultolerantiebeleid worden vertaald.

➤ **voor een aanzienlijke verbetering van de werkomgeving zorgt**

Seksuele intimidatie en geweld hebben een enorme impact op de fysieke en mentale gezondheid van werknemers en leiden tot werkverzuim, ziekten en zelfs tot zelfdoding. Een werkplek zonder seksuele intimidatie en geweld is dan ook een noodzakelijke voorwaarde om plezier te beleven aan het werk, productief te zijn en je volledige potentieel te ontwikkelen als individu en teamspeler. Een werkplek zonder geweld leidt tot meer jobtevredenheid, minder personeelsverloop en betere algemene arbeidsprestaties. Mogelijk zorgt zo'n werkplek ook voor minder werkverzuim, een betere algemene samenwerking en meer teamwerk.

➤ **de samenleving en de economie ten goede komt**

Door gendergerelateerde intimidatie en geweld op het werk aan te pakken, kunnen progressieve normen worden vooropgesteld om een einde te maken aan genderdiscriminatie en om culturele verandering te promoten. Indien op de werkvloer respectvol wordt samengewerkt, kan dit een aanzienlijke invloed hebben op de samenleving en andere aspecten van het leven. Respect en samenwerking leiden niet alleen tot meer productiviteit maar zorgen ook voor meer levenskwaliteit. Een veiliger gevoel in het leven verbetert ook de algemene gezondheid en haalt de kosten van de gezondheidszorg naar beneden.

Aanbevelingen van EFFAT om werknemers te beschermen tegen seksuele intimidatie en geweld

Deze actiepunten zijn gebaseerd op de voorbeelden van succesvolle initiatieven ter bestrijding van seksuele intimidatie en geweld op het werk die EFFAT van zijn leden ontving. Zij kunnen een bron van inspiratie zijn voor alle lidorganisaties die rond deze problematiek willen werken.

- **Bewustmaking**

- Nationale bewustmakingscampagnes organiseren.
 - Deze campagnes moeten vooral gendergerelateerd geweld onder de aandacht brengen om ervoor te zorgen dat de structurele aard van gendergerelateerd geweld wordt erkend en dat discriminatie wordt aangepakt; het wegwerken van structurele ongelijkheden leidt namelijk tot een afname van gendergerelateerd geweld.
- Algemene campagnes organiseren om gendergerelateerde discriminatie en gelijke kansen onder de aandacht te brengen.
- Sociale media en moderne communicatietechnologieën gebruiken om het grote publiek te informeren over seksuele intimidatie en geweld op het werk.
- Nationale en regionale conferenties, seminars, enz. organiseren om werknemers en werkgevers te informeren over seksuele intimidatie en geweld op het werk. Op deze events ook uitgebreide informatie verstrekken over de bestaande verdragen (bv. van de Verenigde Naties, de Raad van Europa of de IAO), de nationale wetten en de beleidsplannen en programma's die seksuele intimidatie en geweld aanpakken.
- Vakbondsleden informeren over de engagementen die worden aangegaan in wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten, beleidsplannen en richtlijnen, en ervoor zorgen dat deze informatie ruime aandacht krijgt en op grote schaal wordt verspreid.
- Goede praktijken verzamelen en op grote schaal verspreiden.

- **Data en statistische gegevens**

- Enquêtes uitvoeren (bv. op grote schaal (nationaal) en op sector- en ondernemingsniveau), en gegevens en bewijsmateriaal over seksuele intimidatie en geweld verzamelen.
- Onderzoek doen en/of vragen naar uitingen van intimidatie en geweld in verschillende sectoren, en naar factoren die het risico op blootstelling aan intimidatie en geweld vergroten (een atypisch arbeidscontract hebben, als huisbediende werken, preciaire arbeidsvoorwaarden hebben, economisch kwetsbaar zijn, ...).

- **Collectieve onderhandelingen**

- Op nationaal niveau en ondernemingsniveau collectieve arbeidsovereenkomsten onderhandelen waarin specifieke clausules opgenomen zijn aangaande de preventie en aanpak van seksuele intimidatie en geweld op het werk.
- Clausules opstellen aangaande 'risicoanalyse' en 'welzijn op het werk' die werknemers in staat stellen om een beroep te doen op informele en formele klachtenprocedures, en deze clausules opnemen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

- Het IAO-Verdrag nr. 190 en de IAO-Aanbeveling nr. 206 als basis gebruiken voor de opstelling van modellen van collectieve arbeidsovereenkomsten (of clausules ervan) die seksuele intimidatie en geweld tegengaan, bv.:
 - alle werkgevers, inclusief kleine en middelgrote ondernemingen, moeten beleidsplannen tegen intimidatie en geweld uitwerken en de vakbonden moeten hierbij ten volle worden betrokken (procedures opstellen en implementeren inzake preventie, de indiening van klachten en de aanpak van de gevolgen van seksuele intimidatie en geweld op het werk);
 - werkgevers en vakbonden moeten worden verplicht om opleidingen te volgen over de aanpak van seksuele intimidatie en geweld op het werk.
 - Collectieve arbeidsovereenkomsten regelmatig opnieuw bekijken.
 - Bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten, beleidsplannen en protocollen evalueren vanuit het oogpunt van veiligheid en gezondheid (seksuele intimidatie en geweld), en veranderingen eisen/doorvoeren indien nodig.
 - Op Europees niveau de strijd tegen seksuele intimidatie en geweld op de agenda van de sectorale sociale dialogen plaatsen en als sociale partners werk maken van een expliciet beleidsplan met preventiemaatregelen, klachtenprocedures, bescherming van klagers, schadevergoedingen, aansprakelijkheid, enz.
 - Steun verlenen aan de Internationale Kaderovereenkomsten over de aanpak van seksuele intimidatie en geweld die de IUF ondertekende met transnationale ondernemingen zoals Unilever, Sodexo, Meliá, Accor en Arla, en het engagement aangaan om ze op nationaal niveau te implementeren.
- Beleidsplannen, richtlijnen en protocollen
 - Richtlijnen opstellen voor het creëren van een veilige omgeving om seksuele intimidatie en geweld te melden, en voor het verbeteren van de communicatie en de communicatiekanalen; deze richtlijnen bezorgen aan vakbondsvertegenwoordigers, vakbondsafgevaardigden en verantwoordelijken voor veiligheid en gezondheid.
 - Voor elke sector een informatiebrochure opstellen waarin staat wat er moet gebeuren en tot wie mensen zich kunnen richten in geval van seksuele intimidatie en geweld.
 - De doeltreffendheid van beleidsplannen en richtlijnen opvolgen, evalueren en hierover verslag uitbrengen.
 - Seksuele intimidatie en geweld integreren binnen het algemene beleid inzake veiligheid en gezondheid op het werk (inclusief psychologische risico's en werkgerelateerde stress), en in risicoanalyses ook rekening houden met vrouwelijke werknemers.
 - Wetgeving
 - Werk maken van betere nationale wetten om seksuele intimidatie en geweld aan te pakken.
 - Bij nationale regeringen lobbyen om het IAO-Verdrag nr. 190 te ratificeren en streven naar een verbetering van de wetgeving indien de overheid weigerachtig staat tegenover een ratificering van het verdrag.
 - Lobbyen voor een EU-richtlijn tegen seksuele intimidatie en geweld, ook met het oog op een strengere implementering van het Verdrag van Istanbul en het IAO-Verdrag nr. 190.

- **Beleidsplan op ondernemingsniveau**

- Alle bedrijven, inclusief kleine en middelgrote ondernemingen, moeten een beleid uitwerken tegen seksuele intimidatie en geweld, en moeten verplicht worden om:
 - de werkplek en de werkomgeving te screenen op risicofactoren op het vlak van seksuele intimidatie en geweld;
 - werk te maken van een beleid op maat tegen seksuele intimidatie en geweld waarbij werknemers/werknemersvertegenwoordigers, vakbonden en gespecialiseerde ngo's worden betrokken;
 - een duidelijke gedragscode op te stellen die iedereen kent en begrijpt;
 - samen met de werknemers en/of hun vertegenwoordigers een beleid uit te tekenen;
 - te voorzien in externe hulp om problemen op het vlak van seksuele intimidatie en geweld op te lossen wanneer dit nodig is.

- **Beleidsplannen op werkplekniveau**

- Nagaan in hoeverre de bestaande beleidsplannen doeltreffend zijn om seksuele intimidatie en geweld op het werk te voorkomen/aan te pakken.
- Nagaan in hoeverre de werkomgeving seksuele intimidatie en geweld kan voorkomen.
- Duidelijke en toegankelijke mechanismen ontwikkelen om de werknemers te informeren.
- De vrouwencomités van vakbonden een belangrijkere rol geven bij de opstelling en implementering van beleidsplannen tegen seksuele intimidatie en geweld.
- Een klimaat van respect en samenwerking op het werk promoten.

- **Opleiding**

- Opleidingen over seksuele intimidatie en geweld aanbieden aan werknemers en directieleden, en in het bijzonder aan werknemersvertegenwoordigers.
- Assertiviteitstraining verstrekken aan kwetsbare werknemers.

- **Huispersoneel – een bijzondere sector die specifieke aanbevelingen vereist**

- Ervoor zorgen dat alle beleidsplannen en acties ter voorkoming van seksuele intimidatie en geweld tegen huispersoneel vanuit een correct genderperspectief vertrekken.
- Contactgegevens opstellen en op grote schaal verspreiden van vertrouwelijke, naar behoren bemande en gratis hotlines om misbruik van huispersoneel te melden.
- Grote sensibiliseringscampagnes opzetten om het bellen naar gratis, vertrouwelijke en naar behoren bemande hulplijnen te promoten, om misbruik van huispersoneel te melden.
- Protocollen opstellen en rechtshandavingsambtenaren opleiden om correct te reageren op klachten van huispersoneel, dergelijke gevallen op passende wijze te onderzoeken en de nodige bewijzen te verzamelen.

- Daders van psychologisch, fysiek en seksueel geweld vervolgen.
 - De immigratiebeleidsregels afschaffen of hervormen zodat het visum van huispersoneel niet langer aan een specifieke werkgever gekoppeld is.
 - Sneller handelen in strafdossiers waarbij migranten-huisbedienden betrokken zijn die nu vaak verscheidene maanden of zelfs jaren in een opvanghuis op een uitspraak moeten wachten, en ervoor zorgen dat zij in de tussentijd met een wettelijke vergunning kunnen werken.
 - Uitgebreide verwijzings- en ondersteuningsdiensten oprichten, met inbegrip van diensten op het vlak van gezondheidszorg, advies, opvang, en consulaire en juridische bijstand.
- Voor EFFAT in het bijzonder
 - Lobbyen voor een EU-wetgeving die seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen aanpakt en voor een correcte implementering van het Verdrag van Istanbul.
 - Lobbyen voor de ratificering van het IAO-Verdrag nr. 190.
 - Een leidraad bieden en voorbeelden van goede praktijken verstrekken om vakbonden te helpen bij het opstellen en implementeren van een werkplekbeleidsplan en werkplekprocedures, inclusief de opstelling van een modelwerkplekbeleid.
 - Aangezien seksuele intimidatie en geweld vaak gendergerelateerd zijn, advies verlenen aangaande de integratie van thema's als gendergelijkheid en de aanpak van geweld tegen vrouwen binnen initiatieven op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk; bewustmaking aangaande de gendergerelateerde aard van geweld tegen vrouwen en de schade die een klimaat van seksuele intimidatie op het werk aanricht.
 - Meer goede praktijken verzamelen uit collectieve arbeidsovereenkomsten en/of beleidsplannen van vakbonden en werkgevers, en deze op grote schaal verspreiden.
 - Leden aanmoedigen om deel te nemen aan nationale en Europese opleidingen en bewustmakingsacties rond de gendergerelateerde aard van seksuele intimidatie en geweld, en ervoor zorgen dat deze thema's worden opgenomen in opleidingen over veiligheid en gezondheid op het werk.
 - Richtlijnen voor heel Europa opstellen aangaande de aanpak van seksuele intimidatie en geweld op het werk met een sterke klemtoon op intimidatie en geweld tegen vrouwen, geïnspireerd door de [Europese Vakbondsfederaties in andere sectoren](#).
 - Een ambitieus nieuw project uitwerken en in 2020 financiering zoeken voor een opvolgproject van EFFAT inzake seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen, met het doel de bewustmaking onder de leden te stimuleren, nog meer goede praktijken te verzamelen en te verspreiden, en de aanbevelingen te implementeren.