

## **Advies in functie van de Belgische positionering ten aanzien van de 107<sup>de</sup> zitting van de International Labour Conference**

---

De Adviesraad Gender en Ontwikkeling (ARGO)<sup>1</sup> adviseert om bij het opstellen van het Belgisch standpunt ter voorbereiding van de onderhandelingen over en de goedkeuring van de conclusies van de 107<sup>de</sup> zitting van de International Labour Conference (ILC)<sup>2</sup> te pleiten voor een volwaardige conventie, aangevuld met een aanbeveling, met specifieke aandacht voor gendergerelateerd geweld. Bovendien vraagt de ARGO rekening te houden met een aantal andere elementen.

### **Context**

Ieder jaar vindt in juni de International Labour Conference plaats in Genève. De ILC heeft verschillende opdrachten waaronder het opstellen en aannemen van internationale arbeidsstandaarden in de vorm van conventies en aanbevelingen<sup>3</sup>. Alle lidstaten, inclusief werkgevers en werknemersorganisaties, worden ter voorbereiding bevraged over hun mening over de reikwijdte en inhoud van voorgestelde instrument(en). Mede op basis van deze bevraging wordt een uitspraak gedaan over het al dan niet invoeren van normerende instrumenten.

Dit jaar, tijdens de 107de zitting van de ILC, staat het normeren van geweld en pesterijen op het werk ter discussie. Er is een toenemend bewustzijn dat geweld en pesterijen op het werk onaanvaardbaar zijn en aangepakt moeten worden. Ze zijn een bedreiging voor de waardigheid, gezondheid, veiligheid en het welzijn van iedereen. Zowel vrouwen als mannen krijgen te maken met geweld en pesterijen op het werk. Toch maken ongelijke status en ongelijke machtsrelaties in de maatschappij en op het werk, dat specifieke groepen<sup>4</sup> zoals o.a. (jonge)vrouwen, personen met een handicap, personen met een migratieachtergrond, LGBTI en werknemers in bepaalde sectoren vaker worden blootgesteld aan geweld en pesterijen op het werk, inclusief seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. Bekend zijn de misdrijven gepleegd ten aanzien van vrouwelijk huispersoneel in o.m. diplomatieke milieus of andere sterk hiërarchisch gestructureerde sectoren.

Gendergerelateerd geweld blijft een van de meest getolereerde schendingen van mensenrechten van werknemers. De hoge werkloosheidsgraad van jonge vrouwen in de arbeidsleeftijd in vele ontwikkelingslanden maakt hen extra kwetsbaar, en vergroot de vrijheidsgraad van geweldplegers op de werkvloer, de lage meldingscijfers en de straffeloosheid. Vandaag bestaan er geen internationale standaarden om dit aan te pakken. Daar wil de International Labour Organisation (ILO) met een nieuwe standaard verandering in brengen. De uitkomst van dit proces kan een bindende conventie, een niet-bindende, richtinggevende aanbeveling, of een bindende conventie aangevuld met een aanbeveling zijn.

België gaf reeds aan voorstander te zijn van een bindend instrument aangevuld met een aanbeveling.

---

<sup>1</sup> Adviesraad Gender en Ontwikkeling: [www.argo-ccgd.be](http://www.argo-ccgd.be)

<sup>2</sup> 107<sup>de</sup> zitting van de ILC: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/lang--en/index.htm>

<sup>3</sup> In jargon Conventions and Recommendations

<sup>4</sup> In het [White Report](#) van de ILO, opgesteld om de discussie op de ILC voor te bereiden, wordt in hoofdstuk 2.4 ingegaan op specifieke groepen, sectoren en beroepen die een groter risico lopen om slachtoffer te worden van geweld en pesterijen op het werk. De ILO wijst er in dit hoofdstuk op dat het belangrijk is rekening te houden met het feit dat de intersectie of combinatie van verschillende factoren, zoals gender(identiteit), leeftijd, huidskleur, afkomst en etniciteit, seksuele voorkeur, HIV-status, etc. geweld en pesterijen meer waarschijnlijk kunnen maken, waardoor iedere geweldervaring uniek is en bepaalde personen extra kwetsbaar zijn voor geweld.

## De ARGO beveelt aan:

### **1. Ondersteun een sterk normeringsinstrument tegen geweld en pesterijen op het werk met specifieke aandacht voor gendergerelateerd geweld**

De samenkomst van de ILC biedt de mogelijkheid om een conventie en een aanbeveling aan te nemen. Aangezien conventies van de ILO bindende internationale verdragen zijn die, eens aangenomen door de Conferentie, geratificeerd dienen te worden door de lidstaten, garandeert dit een effectieve uitvoering van maatregelen tegen geweld en pesten op het werk. Door bovendien een aanbeveling toe te voegen, als niet bindend element, wordt een leidraad voor een effectieve uitvoering opgesteld. Dit stimuleert alle landen om de conventie op een doeltreffende manier uit te voeren. De ARGO adviseert België om te pleiten voor een volwaardige conventie, aangevuld met een aanbeveling, met specifieke aandacht voor gendergerelateerd geweld, inclusief het voorkomen en aanpakken van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik op het werk en huiselijk geweld

### **2. Bepleit een instrument met een brede reikwijdte**

Bij het verdedigen van een normeringsinstrument onder de vorm van een conventie en een aanbeveling, dient men voor een brede reikwijdte te pleiten, zowel wat de inhoud als de betrokken sectoren en werknemers betreft. Naast het herbevestigen van de Verklaring van Philadelphia<sup>5</sup> in de preambule, moet het instrument tegen geweld en pesterijen specifieke aandacht hebben voor gendergerelateerd geweld, inclusief seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik, maar ook met inbegrip van huiselijk geweld.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen toonde reeds in 2010 aan dat er een aanzienlijke economische kost is voor bedrijven door gendergerelateerd geweld<sup>6</sup>. Ook al valt huiselijk geweld in strikte vorm niet onder werksfeer, kan het wel een grote impact hebben op het werk. In een rapport van CARVE (*Companies Against Gender Violence*) spreekt men van een jaarlijks verlies van 1% van het nationaal BNP aan kosten omwille van gendergerelateerd geweld. Het gaat om medische en juridische kosten, maar ook om verlies door verminderde productiviteit.<sup>7</sup> Geweld heeft een invloed op arbeidsmarktparticipatie en kan mensen, verhinderen om toe te treden tot de arbeidsmarkt. Bovendien kan het werk een belangrijke rol spelen in de strijd tegen huiselijk geweld. Zo is er zowel een preventieve als een beschermende factor. Kaders voor veiligheid, bescherming en welzijn op het werk nemen vaak al het verband tussen private en werksfeer mee maar moeten uitgebreid worden in functie van een meer doeltreffende aanpak van gendergerelateerd en huiselijk geweld.

De reikwijdte moet niet alleen breed zijn op vlak van vormen van geweld maar ook op vlak van sectoren en mensen die werken in atypische arbeidsrelaties of in de informele economie. Zo staan veel landen voor specifieke uitdagingen zoals het grote aandeel werknemers in de informele economie. In Latijns-Amerika werkt om en bij de 50%, in Azië bijna 70% en in Subsahara Afrika tot zelfs 90% in de informele economie. Het zijn net deze werknemers in de informele economie die ook het meest kwetsbaar zijn voor geweld en meer specifiek gendergerelateerd geweld. Het is belangrijk dat werknemers in de informele economie meer aandacht krijgen en zelfs expliciet worden toegevoegd in de ontwerp tekst van de Conventie. Dit gebeurt in de huidige versie niet of onvoldoende. Vooral waar er in de tekst sprake is over "private and public workspaces" wordt de informele economie niet opgesomd.

---

<sup>5</sup> Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia): [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms\\_142941.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf)

<sup>6</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010) Les expériences des femmes et des hommes en matière de violences psychologique, physique et sexuelle. Brussels.

<sup>7</sup> CARVE (2015) Involvement of Companies in the Fight against Gender-Based Violence: National study for Belgium (by Estelle Huchet, Françoise Kemajou and Anne-Claire Marquet)

Indien de reikwijdte van het instrument zich beperkt tot de formele economie, dan blijft het vooral een instrument dat het Globale Noorden zal dienen, en veel minder relevant zal zijn voor het Globale Zuiden.

### 3. Mainstream gender en erken de rol van alle actoren

Om effectief te zijn, dient het normeringsinstrument voor elk aspect de genderimpact na te gaan en dus het concept van gendermainstreaming, zoals onder meer opgenomen in de strategienota Gender in de Belgische ontwikkelingsamenwerking, toe te passen doorheen de hele conventie en aanbeveling.<sup>8</sup> Bovendien dient de rol van elk van de actoren erkend te worden en opgenomen te worden in de preambule. Iedere actor – van overheid tot werkgevers en werknemers- in de werkwereld heeft een belangrijke rol te spelen in het voorkomen, het vermijden en aanpakken van geweld en pesterijen. Een geïntegreerde aanpak, met duidelijke verantwoordelijkheden, afspraken, gemeenschappelijke strategieën en samenwerking, is hierbij cruciaal.

### 4. Pleit voor een correcte definiëring

Om een juiste toepassing te garanderen, moet men correcte definiëring hanteren. Gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld zijn mensenrechtenschendingen zoals erkend door verschillende internationale afspraken, zoals het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul) en (Aanbeveling 19 van) het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW).

We bevelen aan om gebruik te maken van de definiëring zoals deze opgenomen in het Verdrag van Istanbul. Zo wordt in dit verdrag het begrip *“geweld tegen vrouwen”* beschouwd als een schending van de mensenrechten en een vorm van discriminatie van vrouwen en wordt hieronder verstaan alle vormen van gendergerelateerd geweld die leiden of waarschijnlijk zullen leiden tot fysiek, seksueel of psychologisch letsel of leed of economische schade voor vrouwen, met inbegrip van bedreiging met dit soort geweld, dwang of willekeurige vrijheidsberoving, ongeacht of dit in het openbaar of in de privésfeer geschiedt; én wordt verstaan onder *“huiselijk geweld”* alle vormen van fysiek, seksueel, psychologisch of economisch geweld dat plaatsvindt binnen het gezin of het huishouden of tussen voormalige of huidige echtgenoten of partners, ongeacht of de dader in dezelfde woning als het slachtoffer verblijft of heeft verbleven.<sup>9</sup>

Bovendien is het belangrijk te erkennen dat huiselijk geweld in alle soorten gezinnen kan voorkomen, inclusief halebizezinnen. In het normeringsinstrument dient men ook te refereren naar de fundamentele IAO-conventies<sup>10</sup> en anti-discriminatie verplichtingen.

### 5. Investeer in een inclusieve en transparante politieke en beleidsdialoog over gendergerelateerd geweld op het werk als belangrijke kwestie

Het is ook van belang deze kwestie op te nemen in de dialoog met derde landen en te pleiten voor een effectieve aanpak van geweld en pesten op het werk, inclusief gendergerelateerd, seksueel en huiselijk geweld. Dit betekent ook pleiten voor de ratificatie en implementatie van de IAO-conventie en aanbeveling (indien deze aangenomen worden door de ILC). Een concrete suggestie is dat België de politieke dialoog met partnerlanden

---

<sup>8</sup> Strategienota: “Gender in de Belgische ontwikkelingsamenwerking”

<https://diplomatie.belgium.be/sites/default/files/downloads/Gender-in-de-Belgische-Ontwikkelingssamenwerking.pdf>

<sup>9</sup> Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, Istanbul, 11.V.2011 (<https://rm.coe.int/168008482e>)

<sup>10</sup> Met een verwijzing naar de fundamentele IAO-conventies verwijzen we naar de 8 fundamentele IAO-conventies <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

toegankelijk maakt voor ontwikkelingsactoren, inclusief het middenveld, die een watchdog rol kunnen opnemen. Dit kan ook op regionaal niveau bekeken worden.

## **6. Sensibiliseer over geweld en pesterijen op het werk met een specifieke aandacht voor gendergerelateerd geweld aan de hand van concrete cases**

Door in alle openheid het beleid te bespreken en best practices uit te wisselen kan de aandacht voor gendergerelateerd en seksueel geweld, inclusief huiselijk geweld, en de negatieve impact op de positie van vrouwen en meisjes in het sociaaleconomische leven versterken binnen de sector en de actoren van de ontwikkelingssamenwerking.<sup>11</sup> Het verzamelen en verspreiden van informatie over trends en goede praktijken, zowel over de te volgen procedures als de inhoud van afspraken, heeft een cruciale rol in het faciliteren en versterken van collectieve afspraken. Bij het opstellen, uitvoeren en monitoren van het beleid over geweld en pesterijen, inclusief gendergerelateerd en seksueel geweld, moeten zowel werkgevers als vertegenwoordigers van de werknemers betrokken worden. Een sterke betrokkenheid van alle actoren is doorslaggevend in de preventie en aanpak van geweld. Dit vereist uiteraard ook voldoende kennis en informatie. Daarnaast is het van belang te investeren in risk-assessment instrumenten zodat er sneller kan opgetreden worden en doorverwezen. Slachtoffers moeten hierbij maximale bescherming krijgen voor represailles, zowel intern als extern, en er moet geïnvesteerd worden in systemen van veilige rapportering. Belangrijk is tevens de erkenning van de link tussen discriminatie en genderstereotiep gedrag en deze vormen van geweld.<sup>12</sup>

## **7. Investeer in expertise-uitwisseling en technische ondersteuning**

Stimuleer peer-to-peer kennis, expertise-uitwisseling en synergie tussen een breed scala aan actoren, instellingen en administraties rond geweld en pesterijen op het werk, inclusief gendergerelateerd en huiselijk geweld. Dit zowel op politiek niveau, internationaal en in België, als in dialoog met derde landen en in het bijzonder partnerlanden. Moedig naast de dialoog met de landen, een dialoog met ontwikkelingsactoren aan en ondersteun ontwikkelingsactoren die ter plaatse actief zijn in het omgaan met het thema. Ook het bevorderen van triangulaire en zuid-zuid samenwerking behoort daar toe en biedt mogelijkheden voor win-win situaties, waarin alle partners tot synergie en complementariteit kunnen komen. Voorzie hiervoor facilitators en middelen.

Daarnaast is het van belang te investeren in technische ondersteuning. Dit houdt zowel investeringen in juridische vormingen over non-discriminatie wetgeving, strafrechtelijke wetgeving waar relevant, internationale verplichtingen, pesten op het werk in, als vormingen over geweld, en meer specifiek seksueel geweld, gendergerelateerd en huiselijk geweld. Ook het nagaan of er maximaal ingezet wordt op het ontwikkelen van ICT tools om de procedures toe te passen en zo drempels te verlagen, is cruciaal.

## **8. Moedig actoren in de ontwikkelingssector aan om aan zelfregulering te doen**

De sector ontwikkelingssamenwerking moet gendergerelateerd geweld, seksueel en huiselijk geweld tegengaan, en het bestrijden vanuit de sector zelf. Actoren van de sector moeten worden gestimuleerd om sectorale gedragscodes inzake discriminatie en gendergerelateerd geweld alsook seksueel geweld op te zetten,

---

<sup>11</sup> Zo zijn er bijvoorbeeld in Vlaanderen goede praktijken uit de onderwijs- jeugdzorg, sportsector, ..., die inspirerend kunnen zijn voor het voorkomen en optreden mbt seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk, e.g. het raamwerk seksualiteit en beleid, mee uitgewerkt door Sensoa in opdracht van de Vlaamse overheid: <https://www.seksuelevorming.be/projecten/raamwerk-seksualiteit-en-beleid> (het Vlaams sectoraal beleid rond seksualiteit en lichamelijke integriteit ('seksueel grensoverschrijdend gedrag'))

<sup>12</sup> Zie richtlijn 2006/54 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX:32006L0054>) en richtlijn 89/391 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>)

afspraken te maken over klachtenprocedures en transparante systemen van zelfregulering en zelfcontrole op te zetten. Het ontwikkelen van een degelijk non-discriminatie beleid inclusief specifieke maatregelen tegen seksueel, gendergerelateerd en huiselijk geweld is een verantwoordelijkheid van alle actoren. Hierbij is het tevens van belang te investeren in informele kaders en procedures omdat deze een belangrijke rol hebben in een vroeg stadium van het proces en dus ook een belangrijke impact op de gevolgen van het aanpakken van de geweldplegingen.

Voor de Adviesraad Gender en Ontwikkeling<sup>13</sup>,

Sophie Charlier Voorzitter



Lina Neeb vice-voorzitter



Advies van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling, met de steun van de werkgroep “Gender en Geweld”, die bestaat uit de volgende leden: ABVV, ACV, ACLVB-CGSLB, çavaria, FOS, Oxfam-Solidariteit, Plan International België, Sensoa

---

<sup>13</sup> De leden van de Adviesraad Gender en Ontwikkeling zijn CNCD-11.11.11, 11.11.11, de Franstalige Vrouwenraad van België, de Nederlandstalige Vrouwenraad, het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, de Franstalige academische wereld en de Nederlandstalige academische wereld.