

# Stop geweld op de werkvloer, steun de ILO conventie!

Iedereen moet zich veilig voelen op de werkvloer, ongeacht leeftijd, afkomst, gender of seksualiteit. Dat is voor veel mensen in Nederland, maar ook in veel andere landen, nog niet zo vanzelfsprekend.

#MeToo heeft veel in beweging gebracht en aangetoond hoe wijdverbreid seksueel grensoverschrijdend gedrag is, óók op de werkvloer. Onlangs heeft de huidige regering voorgesteld om seksuele intimidatie strafbaar te stellen.<sup>1</sup> Terecht dat de Nederlandse overheid stappen zet op het tegengaan van seksuele intimidatie. Veel werknemers – vrouwen én mannen – hebben met seksuele intimidatie

en/of geweld op de werkvloer te maken. Dit jaar heeft Nederland óók de kans om seksuele intimidatie en/of geweld op de werkvloer op internationaal niveau aan te pakken. Deze maand hebben minister Koolmees, werkgevers- en werknemersorganisaties een belangrijke stem tijdens de jaarlijkse vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Daarom vragen FNV, CNV Internationaal, Fair Wear Foundation, ondersteund door ActionAid, Defence for Children – ECPAT Nederland, Hivos, Plan Nederland, Rainforest Alliance, Terre des Hommes en WO=MEN uw aandacht voor het volgende:

## NOG NIET IEDEREEN IS VEILIG OP DE (NEDERLANDSE) WERKVLOER

- Want één jaar #MeToo heeft op de werkvloer zéér weinig opgeleverd, is gebleken uit een onderzoek van de Volkskrant en de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenspersonen (LVV): seksueel grensoverschrijdend gedrag komt nog net zoveel voor als voorheen – bij 3 procent van de werknemers, al loopt dat percentage snel op als je inzoomt op vrouwen (3,5 procent), op jonge vrouwen (5 procent) of – nog sterker – op jonge alleenstaande vrouwen met een flexcontract (9 procent)<sup>2</sup>. Intimidatie is de meest voorkomende vorm van ongewenst gedrag, waarbij werknemers in de zorgsector het meest te maken hebben met (seksuele) intimidatie. Hulpverleners worden aangevallen als zij ter plaatse komen, horecapersoneel wordt betast, maatschappelijk werkers worden geïntimideerd door cliënten.<sup>3</sup>
  - Want veel werknemers zijn bang om hun baan te verliezen en doen daarom geen aangifte of maken geen melding.
- Meer dan 50 % van de slachtoffers doet geen aangifte, 20 % van de medewerkers kent het beleid van het bedrijf waar ze werkt niet als het gaat om (seksuele) intimidatie op de werkvloer.<sup>4</sup> Bedrijven zijn volgens de Arboret verplicht om te zorgen voor een veilig werkklimaat en om beleid te voeren dat grensoverschrijdend gedrag voorkomt (waaronder ook pesten en discriminatie vallen). Maar hoe bedrijven dat beleid invullen, daar zijn geen wettelijke richtlijnen voor. Een vertrouwenspersoon en gedragscode zijn niet verplicht.
- Want wereldwijd heeft 35 procent van alle vrouwen boven de vijftien jaar weleens te maken met seksueel geweld.<sup>5</sup> Slechts een aantal landen kent effectief beleid tegen geweld en (seksuele) intimidatie op de werkvloer. Weliswaar treffen veel landen maatregelen, maar vaak zijn die beperkt en zwak.

## KANS OM SEKSUELE INTIMIDATIE EN GEWELD OP DE WERKVLOER TEGEN TE GAAN

In juni 2019 hebben we de kans om daar écht iets aan te doen. Dan bespreken landen, werkgevers en werknemers tijdens een politieke top van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) hoe geweld en intimidatie op de werkvloer uit te bannen. De ILO is verantwoordelijk voor alle belangrijke normen en regelgeving op het gebied van fatsoenlijk werk (decent work) voor VN-landen. Voor Nederland is een internationaal verdrag een essentiële

manier om gaten in de nationale aanpak te dichten én te zorgen dat de positie van werknemers wereldwijd verbetert. Werknemers, werkgevers en overheden laten daar hun stem horen en gaan met elkaar in gesprek over de inhoud van dit soort verdragen. Werknemers willen graag een internationaal bindend verdrag wat de positie van werknemers, vrouwen en meisjes in het bijzonder, wereldwijd verbeteren. En heel belangrijk: er wordt meestal een taboe mee doorbroken.

1. Eén rechtsgrondslag voor alle werknemers in Nederland, ook voor de informele sector en zelfstandigen (zzp'ers): ondanks dat 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.
2. Betere bescherming van werknemers wat betreft geweld en intimidatie op de werkvloer zal ook leiden tot een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en beroepsbevolking. Dit is ook voor Nederland van economisch belang, zo toonde een recent rapport van McKinsey aan: Als Nederland de arbeidsparticipatie, het aantal betaalde arbeidsuren van vrouwen en de sectorverdeling, in lijn zou brengen met de best presterende
- landen van West-Europa op deze drie factoren, zou dat tot een toename in bbp van meer dan €100 miljard kunnen leiden.
3. Het geeft invulling aan Nederlands beleid op internationaal verantwoord ondernemen en de focus daarbinnen op vrouwenrechten en gendergelijkheid. Minister Kaag (Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking) heeft het uitbannen van geweld tegen vrouwen en meisjes tot één van de speerpunten van haar buitenlandbeleid gemaakt. Bovendien is het steunen van dit verdrag in het belang van het nastreven van coherent beleid vanuit de regering.

## Oproep: Stop geweld op de werkvloer. Steun de ILO conventie!

Mondiaal FNV, CNV Internationaal en Fair Wear Foundation, ondersteund door onder andere ActionAid, Defence for Children – ECPAT Nederland, Hivos, Plan Nederland, Rainforest Alliance, Terre des Hommes en WO=MEN, vinden dat dit verdrag de openlijke en uitgesproken steun van de Nederlandse overheid en werkgevers verdient. Een land dat prat gaat op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, gelijke kansen en bescherming van kwetsbare groepen, hoort dit verdrag gewoon te steunen – het is de meest effectieve manier om wereldwijd een verschil te maken.



**Maak daarom in Nederland én internationaal een einde aan geweld en intimidatie op de werkvloer door het internationale bindende verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie te steunen.**

Mondiaal **FNV**

**cnv** Internationaal

**2**  
**FAIR WEAR**  
FOUNDATION

**Hivos**  
people unlimited

**terre des hommes**  
stops child exploitation

**DEFENCE for CHILDREN**

**ECPAT**

**PLAN INTERNATIONAL**  
Girls first

**act:onaid**

**RAINFORST ALLIANCE**

**women**  
Dutch Gender Platform

**Meer informatie?** Neem contact op met **Anne Dankert**, [a.dankert@cnv.nl](mailto:a.dankert@cnv.nl), **Jessica van Ruitenburg**, [jessica.vanruitenburg@fnv.nl](mailto:jessica.vanruitenburg@fnv.nl), **Jesse Bloemendaal**, [bloemendaal@fairwear.org](mailto:bloemendaal@fairwear.org)

<sup>1</sup> Kamerbrief over strafbaarstellingen van seks tegen de wil en seksuele intimidatie, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/05/22/kamerbrief-over-strafbaarstellingen-van-seks-tegen-de-wil-en-seksuele-intimidatie>

<sup>2</sup> Werkvloer amper veranderd door #MeToo: nauwelijks extra meldingen dan andere jaren, <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/werkvloer-amper-veranderd-door-metoo-nauwelijks-extra-meldingen-dan-andere-jaren-b1584a53/>

<sup>3</sup> Meest ongewenst gedrag in zorg- en welzijnsberoepen, <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/05/meeste-ongewenst-gedrag-in-zorg-en-welzijnsberoepen>, 28 januari 2019

<sup>4</sup> Werkvloer amper veranderd door #MeToo: nauwelijks extra meldingen dan andere jaren, <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/werkvloer-amper-veranderd-door-metoo-nauwelijks-extra-meldingen-dan-andere-jaren-b1584a53/>

<sup>5</sup> ITUC, Gender Based Violence at Work, <https://www.itucsi.org/gender-based-violence?lang=en>

<sup>6</sup> Het potentieel pakken: De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt', <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/09/03/%E2%80%98het-potentieel-pakken-de-waarde-van-meer-gelijkheid-tussen-mannen-en-vrouwen-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt>