

WE LOPEN
ACHTER, SHANTI!

JE MOET WERK
EN PRIVE SCHEIDEN!

**GEWELD WERKT NIET:
WERKNEMERS WERELDWIJD
STEUNEN ILO VERDRAG**



INHOUDSOPGAVE

INTRODUCTIE	3
ILO-conventie	3
Bijzondere situaties	3
HUISELIJK GEWELD	4
<i>India: De fabriek als veilige plek</i>	4
Het kost miljarden	5
Uit dezelfde koker	6
<i>Rwanda: Heibel thuis</i>	6
Wat zegt de Conventie	7
Het kan wel	7
WOON-WERKVERKEER	8
<i>India: Allemaal overwerken</i>	8
Enge tochten	8
<i>Nepal: Raak me niet aan</i>	9
Het kan wel	9
RISICOBEROEPEN	11
<i>Ghana: Dienstmeisjes verdienen respect</i>	11
Blauwe plekken	12
<i>India: De Wet op Gruwelijkheden</i>	12
Wat zegt de Conventie	12
<i>Oeganda: Dienstmeisje in Oman</i>	13
Kwetsbare groepen	13
<i>Nepal: Buschauffeur in Kathmandu</i>	14
Het kan wel	14
<i>India: Knokploeg van de landheer</i>	15
BRONNEN	16

VOORWOORD

Intimidatie, pesten, discriminatie, ongewenste seksueel gedrag of zelfs geweld door collega's of leidinggevenden ... bijna de helft van de werknemers heeft vroeger of later wel eens te maken met één of meerdere vormen van geweld of intimidatie. Vrouwen hebben hier veel meer mee te maken dan mannen. Uit onderzoek door de FNV in Nederland (FNV 2018) blijkt dat bijna driekwart van de vrouwen in haar leven te maken krijgt met vormen van seksuele intimidatie, waarvan 1 op de 3 gevallen op de werkvloer. Wereldwijd heeft 35 procent van alle vrouwen boven de 15 jaar - meer dan 818 miljoen vrouwen - te maken gehad met seksueel geweld. De gevolgen hiervan zijn groot: het belemmert vrouwen bij hun deelname op de arbeidsmarkt en kan tot psychische problemen leiden (ITUC, 2018).

Meer nog dan de cijfers zijn het de persoonlijke verhalen van slachtoffers die indruk maken. Hun ervaringen met geweld en intimidatie vinden niet alleen plaats op de werkvloer maar ook daarbuiten in situaties die verstrekende gevolgen hebben voor hun functioneren op het werk.

In deze brochure vertellen buschauffeuses, landarbeidsters, productiemedewerksters en schoonmaaksters uit verschillende delen van de wereld hun ervaringen met geweld en intimidatie op de werkvloer.

In juni 2019 zal tijdens de International Labour Conference (de algemene vergadering van de ILO) worden onderhandeld en gestemd over nieuwe ILO regels om geweld en intimidatie op de werkvloer te verminderen. Hierover heeft in 2018 al een eerste ronde van onderhandelingen plaatsgevonden. FNV en Mondiaal FNV zijn voorstander van een sterk ILO verdrag met bijbehorende aanbevelingen op dit thema, voor werknemers wereldwijd. Drie onderdelen van de voorstellen roepen tot nu toe weerstand op bij vooral werkgeversorganisaties, en ook van sommige overheden: voorstellen om ook huiselijk geweld mee te nemen voor zover het impact heeft op de wereld van het werk, geweld en intimidatie in het woon-werkverkeer, en speciale aandacht voor geweld tegen werknemers in risicoberoepen. Daarom worden in deze brochure aan de hand van een aantal praktische voorbeelden deze drie specifieke onderdelen nader toegelicht, en wordt verduidelijkt wat de verantwoordelijkheden van werkgevers en overheden zijn en wat hun mogelijkheden om bij te dragen aan oplossingen.

Het zou mooi zijn als de ILO conferentie in juni, als ook het honderdjarig bestaan van de ILO wordt gevierd, een stevig verdrag aanneemt, dat op een heldere en effectieve manier zowel de preventie als het aanpakken van geweld en intimidatie op de werkvloer regelt, en landen ertoe verplicht om hier stevige maatregelen op te nemen. Dit is niet alleen in het belang van werknemers, maar ook van werkgevers, van MKB tot multinational, die het beschermen van de fundamentele rechten van werkenden hoog in het vaandel dragen en - ook op dit terrein - belang hebben bij een gelijk speelveld waar iedereen zich aan heeft te houden.

Wij willen partners van Mondiaal FNV en de Fair Wear Foundation bedanken voor het aandragen van de vaak schrijnende verhalen, maar ook voor het delen van de oplossingen die zij in samenwerking met hun vakbonden bij hun werkgevers hebben bereikt.

Catelene Passchier

Voorzitter werknemersdelegatie ILO

Speciaal adviseur van de FNV voorzitter

INTRODUCTIE

Voor miljoenen mensen over de hele wereld zijn geweld en intimidatie op hun werkplek dagelijkse kost. Het veroorzaakt fysieke, psychische, sociale en financiële schade en leidt in extreme gevallen tot moord en zelfdoding. In groter verband draagt het bij aan gender-ongelijkheid en kost het ondernemingen miljarden aan verloren arbeidsuren, vervangend personeel en verlies van productiviteit en reputatie.

Ondanks het feit dat het gaat om alledaagse en alomtegenwoordige voorvallen, hebben slachtoffers moeite erover te praten. Ze zijn bang voor hun baan, voelen schaamte en schuld, weten niet dat er wetten en regels bestaan die hen zouden moeten beschermen, en weten wèl dat daders vaak niet worden bestraft. Een nieuwe ILO-conventie wil hierin verandering brengen, maar onderweg zijn een paar struikelblokken opgedoken. Deze publicatie beoogt die struikelblokken te benoemen, en de discussie erover te bevorderen.

ILO CONVENTIE

Eind 2015 stond het thema 'geweld en intimidatie op het werk' voor het eerst als zodanig op de ILO-agenda, waarbij de internationale vakbeweging een niet onbelangrijke rol had gespeeld. Hoewel een aantal bestaande ILO-conventies het thema wel noemt, blijkt geen enkele een precieze, alomvattende definitie ervan te geven, noch van de werksituaties waarin het plaatsvindt. Bovendien ontbreken stelselmatig specifieke richtlijnen voor preventie, evenals de integrale benadering die bestrijding effectief maakt. De groep deskundigen, aangewezen door de ILO om het thema te onderzoeken, oordeelde eind 2016 dat de noodzaak bestaat voor een nieuwe standaard met een integrale aanpak. Zij stelden een brede reikwijdte voor: "... dat de arbeidswereld niet alleen fysieke werkplaatsen omvat maar ook woon-werkverkeer, werkgerelateerde sociale gebeurtenissen, publieke ruimten, telewerk en, in sommige contexten, de thuissituatie."

Aan de hand van hun aanbevelingen zette de ILO het proces in gang om een nieuwe Conventie 'Geweld en intimidatie in de wereld van werk' voor te bereiden. In juni 2019 moet deze zijn beslag krijgen in een tripartiete besluitvorming van overheden, werkgevers en werknemers. Tussen 2015 en nu hebben 85 regeringen, 179 werknemersorganisaties, 29 werkgeversorganisaties plus een aantal ngo's zich over de inhoud ervan gebogen.

BIJZONDERE SITUATIES

Het spreekt vanzelf dat de belangen van deze groepen niet allemaal parallel lopen. Hoewel men het eens is over de fundamentele en de noodzaak van de Conventie, stuiten een aantal bijzondere situaties op weerstand van vooral werkgeversorganisaties, en in mindere mate ook van overheden.

Het gaat om drie verschillende geweldsomstandigheden:

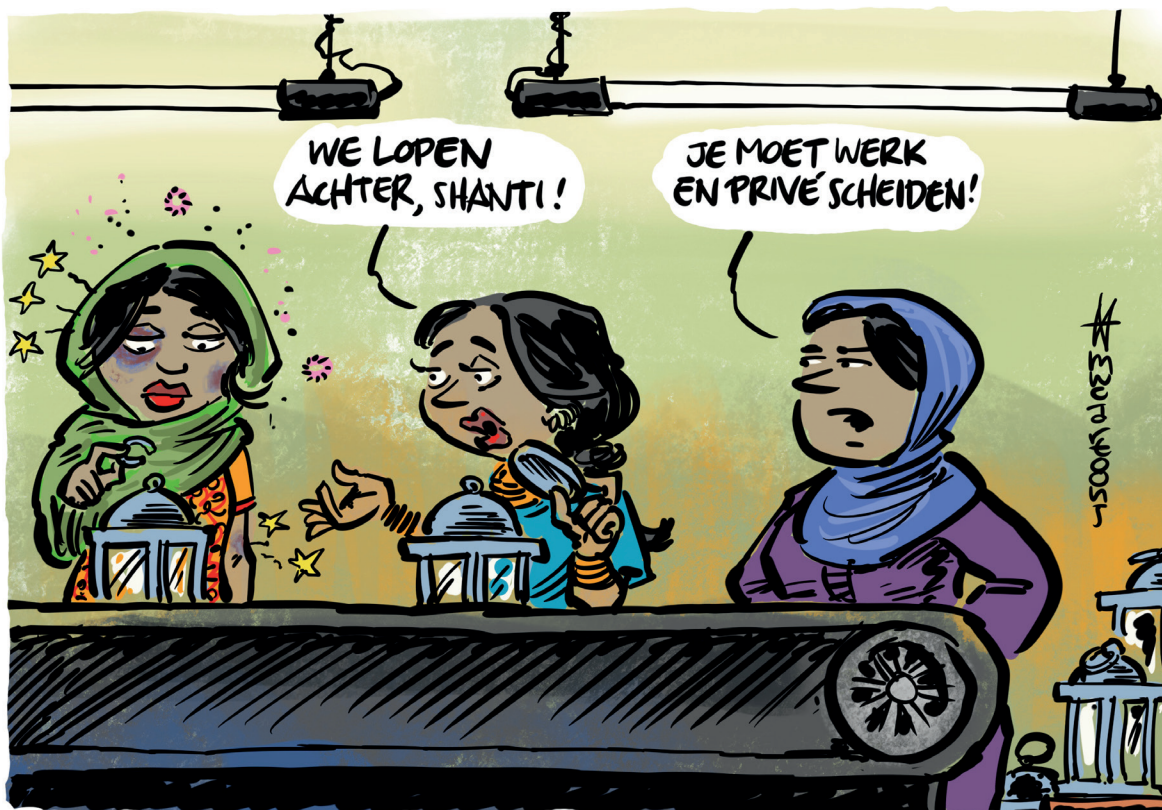
- Huiselijk geweld
- Geweld in het woon-werkverkeer
- Geweld tegen werknemers in risicoberoepen waar het gemakkelijk verborgen en onbestraft blijft. Denk hierbij aan huishoudelijk personeel, de transport- en de agrarische sector, thuiswerkers, en in het algemeen informele arbeid.

Tijdens de International Labour Conference van 2018 over dit onderwerp konden veel werkgevers en sommige overheden zich geen voorstelling maken van hun verantwoordelijkheid in deze specifieke situaties, en verklaarden ze dat ze er moeite mee hadden deze te onderschrijven.

Het is een van de 'hottest issues' in de Conventie, zegt Manuela Tomei, directeur van ILO's *Conditions of Work and Employment Department*. Hoe ver reikt deze Conventie als instrument? Waar liggen precies de grenzen van de arbeidswereld? Een vraag die, met moderne verschijnselen als cyberpesten en cyberstalken, alleen maar urgenter wordt. "Over het geheel genomen," zegt Tomei, "heerst het besef dat een focus op louter de fysieke werkplek onvoldoende zou zijn om adequate bescherming te bieden, maar er zijn variaties in hoe breed je het net kunt uitwerpen." Werknemersorganisaties en NGO's bepleiten een zo breed mogelijk bereik, zodat niemand buiten de boot valt. Niet alleen vanwege de gevolgen op de werkplek van geweld dat zich daarbuiten afspeelt, maar ook omdat veel geweld zich juist afspeelt op plekken die wel degelijk horen bij de arbeidswereld, maar nog niet altijd als zodanig

worden herkend en erkend, plekken waar werknemers geïsoleerd en onbeschermd hun arbeid leveren, waar geweld onzichtbaar blijft voor de buitenwereld. Denk aan thuiswerkers aan het eind van een modeketen, aan huishoudelijk personeel, aan mensen die ploeteren op een veldje waarvan ze de halve oogst aan de landeigenaar moeten afstaan. In al die situaties, zeggen de voorstanders, moet de nieuwe ILO-conventie óók bescherming bieden. En dat in een samenwerkingsverband van overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties.

HUISELIJK GEWELD



DE FABRIEK ALS VEILIGE PLEK

"Ik heet Priya, ik heb een getrouwde dochter en werk al veertien jaar in een kledingfabriek in Tirupur, India. Ik heb thuis veel problemen met mijn echtgenoot. Hij drinkt, hij werkt niet en vraagt mij steeds om geld. We hebben meer dan 1400 euro schuld. Ik doe thuis al het werk. Ik kook voor ik 's morgens de deur uit ga en als ik 's avonds om 8 uur thuiskom, haal ik water, kook ik weer, maak ik het huis schoon en doe ik de was. Als ik tegen middernacht in mijn bed val, kan ik niet slapen omdat mijn echtgenoot me niet met rust laat.

Toen het bedrijf aankondigde dat er een klachtencommissie zou komen, heb ik me verkiesbaar gesteld. Ik vind dat de fabriek een veilige plek moet zijn. Veel vrouwen hebben dezelfde problemen als ik, en als we gaan werken, willen we die thuis laten. Wat daar gebeurt voelen we als een schande. In onze cultuur moeten we ons als vrouwen schikken naar de mannen. Meisjes mogen niet zelf uitgaan maar worden wel aan dozijnen mannen vertoond als potentiële echtgenote. Dat is geen fijn gevoel.

In de klachtencommissie leer ik een hoop, het blijkt dat zelfs vnzige praatjes en pesten verboden zijn en dat we daar iets tegen kunnen ondernemen. En ik wil ervoor zorgen dat wat we hier leren, ook buiten de fabriek wordt toegepast. Het moet, en het kan."

HET KOST MILJARDEN

Het klinkt logisch: Wat achter de voordeur van werknemers gebeurt, is niet het pakkie-an van de werkgever. Maar de werkelijkheid is anders. Op de eerste plaats vanwege welbegrepen eigenbelang: een werknemer die thuis wordt afgeranseld, is op het werk minstens afgeleid en psychisch afwezig, in het ergste geval feitelijk afwezig wegens fysiek en psychisch letsel. Huiselijk geweld kan ook tot de arbeidsfeer doordringen als het de werknemer letterlijk naar de werkplaats volgt: soms werkt de geweldpleger in hetzelfde bedrijf, soms is er sprake van stalking, al dan niet via sociale media.

Dat dit ook zijn uitwerking heeft op collega's en de werkplek, laat zich raden. Uit onderzoek van internationale vakbonden onder werknemers in Australië, Canada, Nieuw-Zeeland, de Filipijnen, Turkije en Engeland, bleek dat gemiddeld een derde van hen ooit slachtoffer van huiselijk geweld was. De helft daarvan vond dat het hun werkprestatie negatief beïnvloedde, en driekwart had moeite zich op het werk te concentreren. In de VS kost huiselijk geweld naar schatting 8 miljoen werkdagen per jaar, à raison van 2,5 miljard Amerikaanse dollar. Indiase vrouwen zijn per geweldsincident gemiddeld vijf dagen (onbetaald) afwezig op het werk. In 2016 schatte accountants- en adviesbureau KPMG in dat huiselijk geweld de Australische economie in één jaar bijna 16 miljard Amerikaanse dollar kostte.

Een Canadees onderzoek uit 2014 laat zien dat een derde van alle werknemers huiselijk geweld heeft ervaren; daarvan noemde bijna 82 procent negatieve gevolgen voor hun werkprestatie. Het kostte werkgevers in 2009 volgens het Canadese departement van Justitie naar schatting 69 miljoen Amerikaanse dollar.

In 2010 toonde een onderzoek onder de werkzame Nederlandse beroepsbevolking aan dat huiselijk geweld verantwoordelijk was voor naar schatting 412 duizend tot 1 miljoen verzuimdagen per jaar. Directe kosten - mogelijk productieverlies niet meegerekend - voor werkgevers: 74 tot 210 miljoen euro.

UIT DEZELFDE KOKER

Een wat abstracter, maar daarom niet onbelangrijk argument om in de definitie geweld op de werkvloer, huiselijk geweld niet uit te sluiten, is dat ze beiden deel uitmaken van eenzelfde maatschappelijke cultuur waarin genderongelijkheid en vrouwenonderdrukking doorgaan voor 'facts of life'. Een vrouw die thuis geslagen en verkracht wordt, zal niet snel aan de bel trekken als haar dat op het werk ook overkomt: het is immers de normale gang van zaken. Mannen die thuis hun vrouw als voetveeg behandelen, denken makkelijker dat ook op het werk te kunnen doen. Uit een onderzoek in de Keniaanse snijbloemenindustrie bleek dat managers hun laksheid in het bestrijden van seksueel geweld op het werk vergoelijkten door erop te wijzen dat vrouwen traditioneel slecht worden behandeld en dat seksueel geweld eerder een cultureel dan een bedrijfsgebonden verschijnsel is.

Huiselijk geweld bemoeilijkt bovendien de toegang van vrouwen tot arbeidsmarkt en opleiding, en houdt zo een vicieuze cirkel in stand. Wie thuis klappen krijgt, werkt niet optimaal met als resultaat kans op ontslag, baanwisselingen, tijdelijke en onzekere banen en slechte promotievooruitzichten.

Wie doorziet dat geweld thuis en geweld op het werk uit dezelfde koker komen, zal begrijpen dat bestrijding van het één niet zonder bestrijding van het ander kan.

HEIBEL THUIS

"Ik heet Florida Mukarurema, ben geboren in 1980 en ik heb drie kinderen. Mijn woonplaats is Kigali, Rwanda. In 2015 hoorde ik dat een bouwbedrijf mensen zocht. 's Morgens heel vroeg stond ik al in de rij. Het lukte, ik werd eruit gepikt. Het bleek transportwerk te zijn, rijden met bouwmaterialen. Tien uur per dag, soms overwerk 's nachts. Ik kreeg een tijdelijk contract en verdiende 2,60 euro per dag.

De opzichter begon zich al snel op te dringen. Het begon met: "Wat ben je mooi!", en meer van dergelijke complimentjes. Daarna begon hij aan te dringen op seks. Dit overkomt veel vrouwen, vooral in de bouwsector. Toen ik er niet op in ging, gaf hij me voor straf steeds verschillende, moeilijke taken. Daarna beschuldigde hij me ervan dat ik mijn werk slecht deed. Ten slotte werd ik ontslagen. De zaak ligt nu bij de juridische afdeling van mijn vakbond. Het probleem is dat er wel wetten zijn tegen dit soort gedrag, maar er is geen follow-up. Er is geen arbeidsinspectie die hier aandacht aan schenkt.

Wat alles nog veel erger maakt, is het feit dat mijn man me niet gelooft. Hij denkt dat ik wel met de opzichter heb geslapen. Hij maakt de hele tijd ruzie en bedriegt me. Dus nu ben ik werkloos en heb ik ook nog heibel thuis."

WAT ZEGT DE CONVENTIE

De voorgestelde ILO-conventie heeft oog voor deze argumenten en noemt huiselijk geweld dan ook een van de geweldsvormen waartegen werknemers beschermd moeten worden. Er staat: '(...) in aanmerking nemend dat huiselijk geweld invloed kan hebben op werknemerschap, productiviteit, gezondheid en veiligheid, en dat de arbeidswereld, haar instituties en overheden kunnen helpen om huiselijk geweld te herkennen, erop te reageren en het aan te pakken (...)'. Onder het kopje Handhaving, Remedies en Hulp noemt de Conventie zeven maatregelen die in de arbeidssfeer genomen kunnen worden om huiselijk geweld te bestrijden en de impact ervan te verminderen: betaald verlof en flexibele roosters voor slachtoffers, overplaatsing naar een andere werkplek, tijdelijke ontslagbescherming, risicobeoordeling van de werkplaats met het oog op huiselijk geweld (bijvoorbeeld stalking), een verwijssysteem naar publieke opvang en steun voor slachtoffers van huiselijk geweld (als zo'n opvang bestaat), en voorlichting over de gevolgen van huiselijk geweld.

De aandacht voor deze problematiek groeit, en hieronder vindt u enige voorbeelden van daadwerkelijke maatregelen. Maar er is nog een wereld te winnen. Hoewel het waar is dat een individuele werkgever niet verantwoordelijk gesteld kan worden voor het geweld van een individuele dader, is het óók waar dat juist in de werksfeer een bijdrage geleverd kan worden aan het signaleren en aanpakken van huiselijk geweld. De werkplek behoort een veilige plek te zijn voor een slachtoffer, een plek waar de isolatie wordt doorbroken die de mishandeling mogelijk maakt, waar het geweld aan het daglicht wordt gebracht en het slachtoffer steun krijgt en kan blijven werken.

HET KAN WEL

Arbeidsovereenkomsten en wettelijke voorzieningen

In 2011 was een nationale enquête onder vakbondsleden in Australië aanleiding om clausules over huiselijk geweld op te nemen in arbeidsovereenkomsten. Slachtoffers konden voortaan aanspraak maken op betaald verlof, bescherming en flexibele werktijden. In 2016 waren er al 1234 van dergelijke sectorale arbeidsovereenkomsten, met een paar van de grootste werkgevers. In 2015 won een Australische werknemer een iconische zaak, nadat ze was ontslagen vanwege de gevolgen van huiselijk geweld van haar partner, die op hetzelfde kantoor werkte. De werkgever moest de maximale compensatie betalen en kreeg te horen dat werkgevers een 'extra zorgplicht' hebben voor slachtoffers van huiselijk geweld. Vakbonden blijven benadrukken dat ook wetgeving de rechten van huiselijk-geweldslachtoffers moet waarborgen: de toepassing van arbeidsovereenkomsten is niet altijd gegarandeerd en niet alle sectoren doen mee.

In de Filipijnen hebben in de private sector vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld wettelijk recht op maximaal tien dagen verlof voor medische en gerechtelijke afspraken. In Spanje hebben ze wettelijk recht op minder en flexibele werkuren, betaald verlof en overplaatsing. Italiaanse vrouwen kunnen gebruik maken van een wet uit 2016 die hen drie maanden betaald verlof biedt, op te nemen in de loop van drie jaar. Het Canadese netwerk Women's Advocates is een gezamenlijk management-vakbondsinitiatief. Speciaal getrainde werkplaatsvertegenwoordigers staan werknemers bij in geval van bijvoorbeeld pesten, stalken, intimidatie en mishandeling, ook als dat thuis plaatsvindt. Zij luisteren, zoeken zo mogelijk naar een lokale oplossing en verwijzen door. Een werkneemster van een grote vliegmaatschappij werd door haar ex-man de trap af geslagen en zo lang geschopt dat ze blijvend letsel opliep. Nadat ze hem had verlaten stalkte hij haar zo hardnekkig, dat ze in één jaar 22 keer moest verhuizen. Een Women's Advocate zocht met de onderneming uit waar de vrouw veilig kon werken. Een andere vrouw kreeg ziekteverlof, zodat ze tijd had om zich te bevrijden uit een slechte thuissituatie.

In Nederland richtte FNV Vrouw het project 'De Nieuwe Toekomst' in, samen met de Nederlandse Vrouwenraad, plaatselijke hulporganisaties en politie. Het helpt vrouwelijke slachtoffers van huiselijk geweld stappen te zetten naar financiële zelfstandigheid, vanuit het idee dat maatschappelijke deelname en onafhankelijkheid de beste bescherming bieden tegen huiselijk geweld. De vrouwen krijgen voorlichting en training, een persoonlijke coach, en ze worden geholpen bij het zoeken naar een baan, opleiding of vrijwilligerswerk.

WOON-WERKVERKEER



ALLEMAAL OVERWERKEN

"Mijn naam is Gunavati, ik ben 33 jaar, ik werk in een kledingfabriek in Tirupur, India. Ik doe graag overwerk omdat ik dan meer verdien, maar ik was vroeger altijd bang als ik daarna naar huis liep. De straatlantarens waren vaak kapot. We hebben een klachtencommissie in de fabriek, en samen met een aantal andere vrouwen heb ik daar het probleem voorgelegd. De directie van de fabriek heeft het gemeld bij het elektriciteitsbedrijf, maar er gebeurde niets. Toen heeft de klachtencommissie de politie verzocht iedere dag tussen 19.00 en 20.00 uur in dat gebied te patrouilleren, maar dat deden ze niet altijd. Ten slotte stelde de klachtencommissie de fabrieksdirectie voor om werknemers die bij elkaar wonen allemaal overwerk te geven, zodat ze samen naar huis kunnen lopen. Dat heeft geholpen."

ENGE TOCHTEN

De voorgestelde Conventie neemt het recht op bescherming tegen geweld in het woon-werkverkeer expliciet op in haar formulering: 'Geweld en intimidatie in de wereld van werk hebben betrekking op situaties (...) waar mensen van en naar hun werk reizen.'

Veel werknemers en met name vrouwen zijn dagelijks benauwd voor de reis tussen huis en werk, vooral als die zich in het donker afspeelt - en niet zonder reden. Er zijn legio voorbeelden van verkrachting en aanranding, al dan niet in het openbaar vervoer. Ook bedrijfsvervoer blijkt niet altijd veilig; sommige chauffeurs en ronselaars in bedrijfsbusjes zetten hun machtspositie in om seksuele eisen te stellen.

Bepaalde economische sectoren zijn kwetsbaarder dan andere voor de gevaren in het woon-werkverkeer. In de kledingindustrie bijvoorbeeld, waar 80 procent van de werknemers vrouw is, zijn de werkdagen lang en moet overwerk tot diep in de nacht worden uitgevoerd. Ook winkelpersoneel, vuilnisophalers en schoonmaakpersoneel kennen de risico's door lange, vroege en late werktijden, met als gevolg enge tochten van huis naar werk.



RAAK ME NIET AAN!

"Ik ben Yogmaya Sunawar, 36 jaar. Ik woon met mijn twee dochters bij mijn ouders in Kathmandu, Nepal. Vroeger was ik onderwijzeres, maar toen er kinderen kwamen moest ik daarmee stoppen. Er was geen zwangerschapverlof, er waren geen crèches, geen kinderopvangplaatsen.

Mijn leven was goed tot mijn man gewelddadig werd, na de komst van de kinderen. Iedere dag als hij van zijn werk kwam, gaf hij me een pak slaag en zei dat ik moest vertrekken. Hij dreigde zijn nieuwe vrouw mee naar huis te nemen en op een gegeven moment deed hij dat ook. Hij gooide mij en mijn kinderen het huis uit.

Ik moest wel bij mijn ouders gaan wonen, en geld verdienen voor de opleiding van mijn dochters. Mijn zus reed een Tempo, een soort tuktuk die dienst doet als openbaar vervoer, en zij leerde me hoe dat moest. Nu ben ik al tien jaar chauffeur. Om 5 uur 's morgens stap ik in de Tempo; rond half negen 's avonds ga ik naar huis. Het minimumloon in Nepal is 104 euro per maand, ik verdien 116 euro. Niet genoeg om een fatsoenlijk leven te leiden, maar ik heb geen keus.

Een van de moeilijkste kanten van mijn werk is dat mannen me voortdurend lastigvallen, vooral als het donker is. Niet alleen voorbijgangers, ook de verkeerspolitie en klanten. Ze denken dat ik beschikbaar ben, ze zitten aan me en vragen om seks. Dan word ik kwaad en roep "Raak me niet aan!"

Vroeger was ik bang. Maar inmiddels heb ik dankzij de vakbond geleerd dat ik rechten heb en iets kan doen. Soms lever ik klanten zelfs af op het politiebureau. Maar niet alle Tempo-chauffeurs zijn al zover. Iedere vrouwelijke chauffeur moet leven met dit soort gedrag. Het bestrijden van geweld en intimidatie staat in onze nieuwe grondwet, maar de wetten moeten beter worden toegepast. Er is wel langzaam iets aan het veranderen. Politieagenten die zich vroeger zorgeloos konden misdragen, zijn nu bang als je hen confronteert met de mogelijke gevolgen.

Ik werk ondertussen aan mijn toekomst. Ik volg een opleiding tot natuurgeneeskundig verpleegkundige en als ik mijn diploma heb, wil ik ophouden met Tempo-rijden."

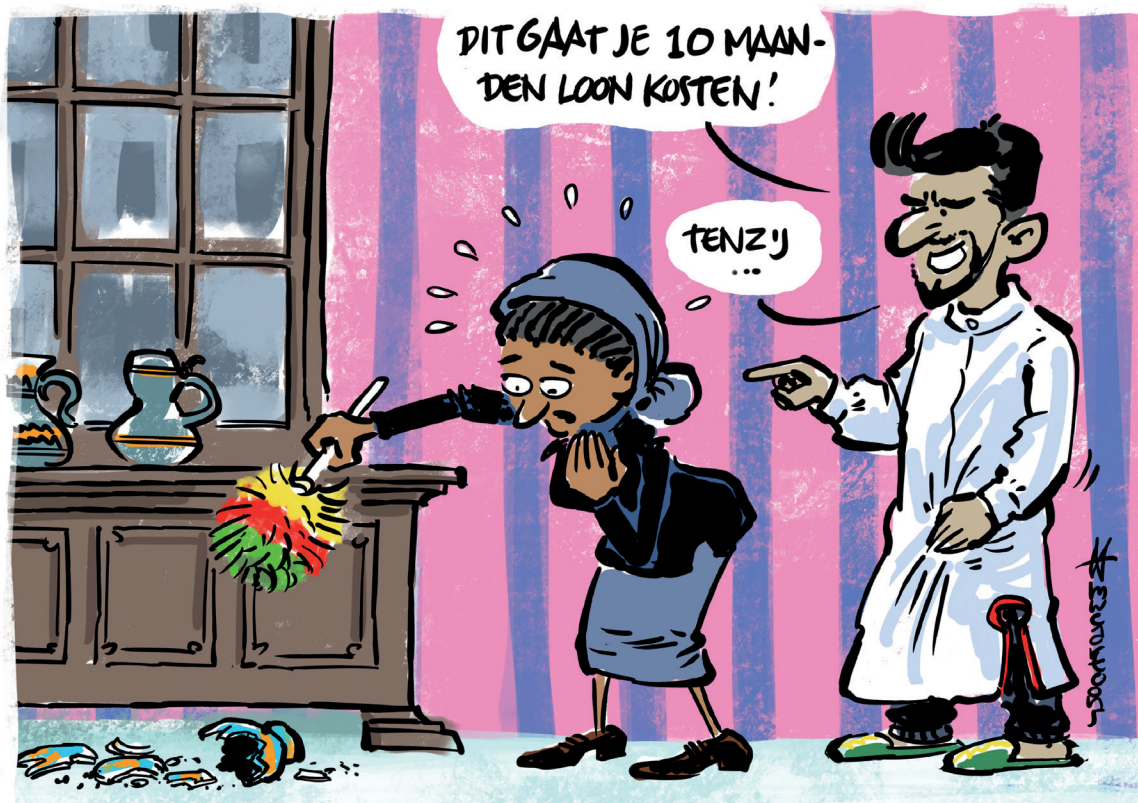
HET KAN WEL

Veiligheid in de openbare ruimte en het openbaar vervoer is primair een taak van overheden. Zij zijn verantwoordelijk voor zaken als goede straatverlichting en voldoende handhavend personeel.

Maar ook werkgevers kunnen hier een verschil maken. Goed gecontroleerd bedrijfsvervoer kan bijvoorbeeld voor werknemers een geweldige opluchting zijn. Daarnaast zijn allerlei simpele, situatiespecifieke maatregelen mogelijk. Een paar voorbeelden uit Engeland:

De Freedom From Fear Campaign van de vakbond voor winkelpersoneel zorgde voor een luide bel bij de personeelsingang van een winkel, zodat vrouwen die 's ochtends vroeg aankwamen geen kwartier meer hoefden te wachten voor iemand opendeed. In een ander bedrijf mochten vrouwen die dat wilden hun diensten ruilen, nadat een manager zelf de route had gelopen die vrouwen 's nachts naar het station moesten afleggen. Elders mochten vrouwen eerder stoppen met werk om de laatste bus te kunnen halen.

RISICOBEROEPEN



DIENSTMEISJES VERDIENEN RESPECT

"Mijn naam is Esther Kosi, 54 jaar en woon in Accra, Ghana. Ik werk sinds dertig jaar als huishoudelijke hulp. Vaste werktijden heb ik nooit gehad, je doet gewoon wat de werkgever je opdraagt tot het klaar is. Ghana heeft een minimumloon maar dat kreeg ik nergens; ik heb nooit fatsoenlijk kunnen leven van wat ik verdiende. Acht keer heb ik meegemaakt dat een werkgever geweld tegen mij gebruikte, variërend van mishandeling tot verkrachtingspogingen. Er was nooit iemand aan wie ik hulp kon vragen, een nieuwe baan zoeken was de enige uitweg. Ik werd er diep ongelukkig van en vaak wilde ik helemaal stoppen met werken. Maar ik ben een alleenstaande moeder en moest mijn kinderen te eten geven. Op een gegeven moment heb ik besloten alleen nog maar voor leden van de kerk te werken, in de hoop dat dat me veiligheid zou bieden.

In 2015 werd in ons land de Domestic Services Workers Union (DSWU) opgericht, en werden we daarmee lid van de International Domestic Workers Federation. In het vakbondswerk heb ik kennis opgedaan, en ik ben nu voorzitter van de DSWU. Ik werk ook nog steeds in de huishouding, maar nu parttime. We moeten de mensen in het land duidelijk maken dat huishoudelijk werk fatsoenlijk werk is en dat huishoudelijk personeel respect verdient. Als dat lukt, zullen we minder kwetsbaar zijn. We zullen niet rusten voor onze regering de ILO-conventie 189 over huishoudelijk werk heeft geratificeerd.

Maar niet alleen huishoudelijk personeel heeft te maken met huiselijk geweld. Een onderzoek uit 2016 toonde aan dat het jaar daarvoor één derde van alle Ghanese vrouwen op een of andere manier te lijden had gehad onder geweld thuis. Daarom proberen we de regering te overtuigen van de noodzaak om de Wet huishoudelijk geweld, die al in 2007 is aangenomen, actief te handhaven."

BLAUWE PLEKKEN

De verschijnselen van het 'verholen' werkverband en het afhankelijk 'zelfstandig ondernemerschap' groeien als een explosieve schimmel over de arbeidsmarkt, in arme en rijke landen. Meer dan 60 procent van alle werknemers ter wereld heeft geen arbeidscontract. Het reflecteert maatschappelijke ontwikkelingen als globalisering, toetreding van vrouwen op de arbeidsmarkt, deregulering, informalisering en economische crises. Het zijn de meest kwetsbare groepen arbeiders, en de zwakke plekken van hun werksituatie leiden vaak tot blauwe plekken. Ze werken geïsoleerd, zijn niet georganiseerd en vaak ook niet wettelijk beschermd, en leven in afhankelijkheid van hun werkgevers. Als de maatschappelijke cultuur dan ook nog geweld tolereert - in het bijzonder geweld tegen vrouwen - zijn zij vogelvrij.

DE WET OP GRUWELIJKHEDEN

"Ik heet Eswamma en ben veertien jaar. Ik woon in het dorp Burakayala Banda, in het subdistrict Nimmanapalli in de staat Andhra Pradesh, India. In mijn dorp wonen 25 families, allemaal Adivasi. Al vanaf mijn negende paste ik op de twee koeien van mijn ouders en ik maakte hun schuur schoon. Mijn ouders werken allebei op het land. De meeste mensen in ons dorp werken al van jongs af aan voor de landheer. Toen ik vorig jaar de koeien in de heuvels liet grazen, heeft de zoon van de landheer me verkracht. Mijn vader en moeder zijn naar zijn huis gegaan en hebben hem ter verantwoording geroepen. Daardoor werden alle landeigenaren van het subdistrict zo kwaad dat ze ons dorp hebben aangevallen. Ze hebben mijn vader aan een elektriciteitspaal vastgebonden en in elkaar geslagen. Ze vielen alle vrouwen aan die ze tegenkwamen. Daarna lieten ze iedereen een handtekening zetten onder een papier waarop stond dat iedereen ontslagen en verjaagd zou worden, als iemand naar buiten zou brengen wat er was gebeurd.*

Met hulp van de vakbond heeft mijn vader de zaak voorgelegd aan de politie. Die durfde niets te ondernemen tegen de landheer. Toen is het hele dorp naar de minister van het district gegaan. Die heeft de politie opgedragen de zaak serieus te nemen, en we hebben een aanklacht kunnen indienen onder de Wet op de Gruwelikheden. De landeigenaren oefenden druk op ons uit om de aanklacht in te trekken, maar het hoofd van de politie heeft de zaak onderzocht en de overheid wil onze familie en het hele dorp rehabiliteren.*

Mijn vader past nu op de koeien, ik durf het niet meer. Mijn moeder en ik zitten in een werkgelegenheidsprogramma met deels betaald en deels vrijwilligerswerk. Om te voorkomen dat andere kinderen hetzelfde meemaken als ik, moeten ze allemaal tot hun zestiende naar school."

WAT ZEGT DE CONVENTIE

Het voorstel voor de Conventie waarover in 2019 wordt beslist, erkent de extra kwetsbaarheid van deze groepen en noemt ze expliciet. In de definitie van 'arbeider' staat bijvoorbeeld: "'De term 'arbeider' moet personen in alle sectoren omvatten, zowel in de formele als in de informele economie, in stedelijke zowel als landelijke gebieden, inclusief werknemers zoals gedefinieerd door nationale wet en praktijk, personen die werken ongeacht hun contractuele status, personen in training, stagiaires en leerlingen, ex-werknemers, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten.' De werkplek staat omschreven als 'publieke en privéruimten waar die werkplek zijn', waarmee de Conventie zowel thuiswerk als huishoudelijk werk zal omvatten. Het wordt nog explicieter onder het kopje 'Bescherming en preventie': Leden moeten specifieke maatregelen treffen voor sectoren, beroepen en werkverbanden waarin werknemers meer zijn blootgesteld aan geweld en intimidatie, zoals 'nachtwerk, geïsoleerd werk, de dienstensector, gezondheidszorg, noodhulpdiensten, huishoudelijk werk, transport, opleiding en amusement.'

* Adivasi is de overkoepelende term voor de vaak in stamverband levende groepen die worden beschouwd als de oorspronkelijke bewoners van India. Samen met de kaste van de onaanraakbaren (Dalits) zijn ze de meest gemarginaliseerde bewoners van het subcontinent. Ze hebben geen achternaam en werken vaak als halve of hele slaven voor grootgrondbezitters, die hen beschouwen als hun persoonlijke bezit. Omdat bestaande wetgeving de wandaden jegens Adivasi en Dalits onvoldoende kon bestrijden, is er in 1989 een speciale wet aangenomen: De Scheduled Castes and Tribes Prevention of Atrocities Act (Wet ter voorkoming van gruwelijkheden jegens kasten en stammen).

DIENSTMEISJE IN OMAN

“Mijn naam is Irene Nabanjja, 23 jaar. Ik woon in Katale Seguku, een dorp bij Kampala, Oeganda. Eind 2015 kreeg ik via een voormalige klasgenoot contact met een man die me recruteerde voor een baan als dienstmeisje in Oman. Hij heette Akram Kittandwe, was Oegandees maar woonde in Kenia. In Oman stuurde een uitzendbureau me naar verschillende huishoudens. Mijn werkdag liep van 4.00 uur 's morgens tot middernacht, als iedereen naar bed was gegaan. Ik was altijd moe.

Eén werkgever, familie van de eigenaar van het uitzendbureau, misbruikte me continu. Ik sliep nauwelijks, ik begon te beven, ik werd ziek. Toen ik klaagde bij een man van het uitzendbureau, dreigde hij me te slaan en omdat ik me verzetste, sloot hij me dagenlang op in een kleine kamer, zonder eten of drinken. 's Nachts liet hij gas de kamer in lopen om me te verstikken. Dankzij een gat in de muur kon ik frisse lucht krijgen.

Ik probeerde een van mijn werkgevers te vertellen over de mishandeling. In plaats van me te helpen, waarschuwde hij me dat ik naar Oman was gekomen om te werken en niet om te klagen. “Je bent hierheen gesmokkeld en je bent onze slavin, dus je kunt niet rekenen op hulp.” Ik had zelf geen telefoon, maar dankzij andere Oegandese dienstmeisjes kon ik met een mobieltje de Oegandese agent en mijn familie bellen. Ze konden niets doen, ze kenden de procedures en de wegen niet.

Bij een poging uit het gashok te ontsnappen ben ik in januari 2016 van de vijfde verdieping naar beneden gevallen en heb ik mijn rug gebroken. Mijn benen en handen waren verlamd. De medische kosten werden afgetrokken van het loon dat ik tegoed had. Het uitzendbureau zou van mijn salaris ook mijn terugreis betalen, maar hij liet mijn familie daarvoor opdraaien. Ze hebben het geld bij elkaar gebracht, daardoor kon ik naar huis. Van mijn loon heb ik nooit een cent gezien.

Als ik geweten had hoe het in Oman was, als ik hulp had gehad van mijn familie of de regering, zou mijn leven er nu anders uitzien. In Oman heb je geen vakbond. Er zouden wetten moeten zijn die bescherming bieden aan mensen die in andere landen huishoudelijk werk doen. Want ik ben niet het enige slachtoffer; op de dag dat ik terugkwam, waren er nog twee met een gebroken rug, en een met een gebroken been. Hun uitzendbureau eiste dat ze zich weer beschikbaar stelden voor werk, ongelooflijk maar waar. En er zijn genoeg gevallen die niet naar buiten komen.

Werk vinden lukt niet vanwege mijn lichamelijke beperkingen en mijn gebrek aan opleiding en vaardigheden. Dus ik doe klusjes overal in het dorp. Ik zal nog lange tijd mijn plichten niet kunnen vervullen en dat neemt mijn familie me kwalijk. Ze zeggen sarcastische dingen als: ‘Waarom moest je zo nodig naar Oman, je bent zonder geld teruggekomen. Je bent een probleem voor ons.’”

KWETSBARE GROEPEN

Juist hier, zo blijkt uit talloze voorbeelden, is het zaak het net zo breed mogelijk uit te werpen.

Neem huishoudelijk personeel. Meisjes van het platteland of zelfs uit een ander land die als ‘meisje voor hele dagen’ bij een gezin intrekken, belanden niet zelden in een op slavernij lijkende situatie. Hun loon is laag, hun paspoort wordt in beslag genomen, ze moeten dag en nacht beschikbaar zijn en mogen de deur niet uit, zijn onbereikbaar voor traditionele vakbonden, en zijn zelfs voor hun onderdak afhankelijk van de werkgever. Waar moet zo'n meisje heen als de heer des huizes haar verkracht?

Of neem vrouwelijke buschauffeurs en conducteurs in India. Als ze worden aangevallen, staan ze er alleen voor. Ze moeten bij hun bus blijven als die kapot gaat, ook 's nachts. Van sanitaire voorzieningen heeft niemand ooit gehoord. Een probleem waarmee ook vrouwelijke straatverkopers en landarbeiders kampen; ze ontwikkelen nier- en darmproblemen omdat ze nergens hun behoefte kunnen of durven doen.

Thuiswerkers die produceren voor internationale ketens in bijvoorbeeld kleding en elektronica, glippen steevast door de veiligheidsnetten van arbeidswetgeving en arbeidsorganisatie. Ze zijn geïsoleerd, de arbeidsinspectie belt nooit aan en vakbonden hebben moeite hen te bereiken. Ze worden bovendien vaak oneigenlijk behandeld als zelfstandig ondernemer, met alle ontbrekende werknemersrechten van dien.

Ook landarbeiders, veelal migranten uit andere streken of zelfs landen, werken vaak zonder contract, geïsoleerd, slecht betaald, zonder sanitaire voorzieningen, niet beschermd door arbeidswetten of arbeidsovereenkomsten. Als ze protesteren, kunnen ze hun boeltje pakken.

BUSCHAUFFEUR IN KATHMANDU

“Ik heet Bishnu Lama, ben 46 jaar en woon in Kathmandu, Nepal, met mijn dochter van 29 en mijn zoon van 24. Chauffeur worden was altijd mijn droom, maar dat kon ik aanvankelijk wel vergeten omdat iedereen vond dat vrouwen niet kunnen rijden. Busconducteur was het alternatief, maar dat viel bar tegen. Chauffeurs scholden me uit, en ik werd niet alleen door hen lastig gevallen maar ook door mannelijke passagiers en conducteurs. Voor een zestien-urige werkdag kreeg je een paar centen. Na elf maanden hield ik ermee op. Inmiddels was ik getrouwd - met een door mijzelf gekozen man, nadat ik op mijn vijftiende was gevlucht voor een gearrangeerd huwelijk. Mijn man was chauffeur en leerde me rijden. Drie jaar na ons huwelijk stierf hij, en werd ik kostwinner. Nu werk ik al 21 jaar in het openbaar vervoer. Eerst als chauffeur van een Tempo, een soort tuktuk, daarna in een taxi en nu in een minibus. Ik heb ook het rijbewijs voor een grote bus - terwijl ik maar 1.25 meter lang ben!

Mijn dag begint om 7 uur 's morgens en eindigt om 8 uur 's avonds. Daarmee verdien ik gemiddeld 7,50 euro per dag. Genoeg om van te leven.

Vroeger was ik verlegen. Bij de vakbond heb ik geleerd van me af te bijten, en werd mijn leven gemakkelijker. Maar er moet nog veel gebeuren voor al die andere vrouwen. Ze moeten ondersteund worden en leren wat ze kunnen doen als mannen hen achterna zitten en kleineren. Er zijn te weinig wetten voor transportwerknemers en de meeste weten niet eens dat er wetten zijn. Vrouwelijke transportwerknemers hebben het extra zwaar. Er zijn bijvoorbeeld nergens publieke toiletten. We zijn aangewezen op openbare plekken en dat veroorzaakt niet alleen gezondheidsproblemen, maar ook gevaar voor aanranding en erger.

Met mij gaat het nu goed. Ik ben bezig mijn middelbare school af te maken - ik moest van school toen ik vluchtte voor het gearrangeerde huwelijk - en ik probeer met de vakbond mijn zusters te helpen.”

HET KAN WEL

De groep deskundigen die in 2016 de nieuwe ILO-conventie voorbereidde, constateerde dat er wel iets beweegt in de richting van regulerende maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer- maar vooral als het gaat om zichtbare arbeid en georganiseerde werknemers. Zijn er maatregelen mogelijk die het net wijder gooien?

Waar het gaat om thuiswerk voor lange productieketens, kunnen internationale *framework agreements*, sectorovereenkomsten en gedragscodes een rol spelen. Dan moet een aantal inmiddels bekende valkuilen wel worden dichtgegooid: bij het opstellen ervan moeten werknemers en niet de multinationals en consumenten prioriteiten stellen; de controles op toepassing moeten onafhankelijk zijn; en de kosten moeten niet afgewenteld worden op de laatste stations in de keten.

Vakbonden en overheden kunnen zich inspannen om in collectieve arbeidsovereenkomsten ook informele arbeid op te nemen, met extra aandacht voor vrouwen. Hun structurele achterstelling geeft als het ware groen licht aan wangedrag van mannen, en omgekeerd kunnen gelijke arbeidsvoorwaarden en vrouwen in leidinggevende posities dat wangedrag beteugelen.

Waar overheden en vakbonden hun werk niet (kunnen) doen, bieden NGO's uitkomst.

Een voorbeeld: In Brazilië stelt een groep vrouwen, werkzaam in afvalverzameling, het probleem van huiselijk geweld aan de orde. In een veilige ruimte delen ze hun ervaringen. Ze verbinden het individueel ervaren geweld met de maatschappelijke context van discriminatie op gender, klasse en kleur: de meeste vrouwen waren arm en zwart. Ze delen hun voorstellen om de problemen aan te pakken met andere coöperaties en met de nationale beweging van afvalverzamelaars, en werken zo aan hun eigen en een bewegingsbrede emancipatie. Voortaan staan ze er minder alleen voor.

KNOKPLOEG VAN DE LANDHEER

Surekha (23): "Ik woon in het dorp Vaddi Palli, in de Indiase deelstaat Andhra Pradesh. Vanaf mijn twaalfde hak ik stenen in de groeve en ik doe graafwerk, voor 3,60 euro per dag.

Eind 2018 ging ik naar de landheer, om te vragen of hij ervoor kon zorgen dat mijn gestolen oorbellen terugkwamen. Hij beloofde dat te doen, maar de dieven waren aanhangers van hem en er gebeurde niets. Nadat ik een paar keer naar zijn huis was gegaan, werd ik op een dag onderweg opgewacht door zijn knokploeg. Ze rukten mijn kleren van me af, joegen me naakt de weg op en sloegen me in elkaar. Toen ben ik naar de politie gegaan, samen met Savithamma, die ons dorp vertegenwoordigt in de subdistrictsraad."

Savithamma (45): "De politie zei dat het om een belangrijke familie ging en raadde ons aan de zaak te vergeten. Dat konden we niet, we wilden dat de politie de klacht registreerde. Toen de landheer mij in zijn huis ontbood en ik niet ging, sleurde een knokploeg mij, mijn man en mijn zoon uit ons huis, bonden ons in het huis van de landheer vast aan een paal en braken onze benen en handen. Ook deze zaak wilde de politie niet opnemen."

Surekha: "Een lokale vakbond, die dat jaar voor het eerst in ons dorp kwam, heeft toen journalisten naar het dorp gebracht. Zij hebben de hele geschiedenis blootgelegd."

Savithamma: "Die vakbond nam contact op met alle volksorganisaties. Samen stelden ze een fact finding commissie in die de zaak onderzocht en de uitkomsten voorlegde aan het districtsbestuur. Ze organiseerden ook een demonstratie voor het politiebureau waar veel mensen naar toe kwamen. De landheer, die zijn schande wilde toedekken, deed het af als een poging van zijn politieke tegenstanders om zijn naam te bezoedelen. Hij bood aan onze medische kosten te betalen als we de zaak lieten vallen. Dankzij de steun van vakbond en volksorganisaties hoefden we dat niet te doen. Hij is nog steeds niet gearresteerd, maar de politie heeft de zaak wel geregistreerd."

Surekha: "India heeft wetten tegen dit soort geweld, maar het kost veel tijd en moeite om ze toegepast te krijgen. Wij zijn nu populair omdat we het tegen de landheer durfden op te nemen, en we zijn allebei vakbondsleider geworden voor onze ploeg in de steengroeve. "

OPROEP

Het moge duidelijk zijn: als de International Labour Conference in juni 2019 spijkers met koppen gaat slaan en de nieuwe Conventie 'Geweld en intimidatie in de wereld van werk' aanneemt, mag daarin de onthutsende problematiek waarvan slachtoffers in deze publicatie verslag doen, niet ontbreken. We spreken de hoop uit dat de partners overheid, werkgevers en werknemers het daarover eens worden en een alomvattende, breed inzetbare en slagvaardige Conventie op de wereld zetten. Op stopgeweldopwerk.petities.nl kunt u zich hierbij aansluiten.

In verband met hun veiligheid hebben sommige mensen een andere dan hun eigen naam gekregen.

BRONNEN

- * Fifth Supplementary Report: Outcome of the meeting of experts on violence against women and men in the world of work, ILO October 2016
- * Ending violence and harassment in the world of work, Report V (1), ILO augustus 2018
- * Ending violence and harassment in the world of work, Report V (2), ILO maart 2018
- * Violence and harassment against women and men in the world of work. Trade union perspectives and action. ILO 2017
- * World of work, special 2018 issue, Violence at work
- * Towards achieving decent work for domestic workers in ASEAN, ILO October 2018
- * Game changers: women and the future of work in Asia and the Pacific, ILO 2018
- * Spotlight on sexual violence and harassment in commercial agriculture: Lower and middle income countries, Working paper 31, Research Department, ILO mei 2018
- * <http://dvatworknet.org/>
- * Verzuimkosten werkgevers ten gevolge van huiselijk geweld, Regioplan 2010
- * Safe at home, safe at work, ETUC 2017
- * Breaking the silence, Fair Wear Foundation 2018

COLOFON

Dit is een uitgave van FNV en Mondiaal FNV.

Redactie: Liesbeth Sluiter

Cartoons: Maarten Wolterink

Cases: ITF (India); APVVU (India); IDWFED (Oeganda); IDWFED (Ghana);
Cestrar (Rwanda) en Fair Wear Foundation (India)

Eindredactie: Astrid van Unen

Maart 2019

Mede mogelijk gemaakt door het Strategic Partnerschap for Garment Supply Chain Transformation en het Ministerie van Buitenlandse Zaken.



Government of the Netherlands

mondiaalfnv.nl