



GEWELD WERKT NIET

Ratificatie en toepassing van ILO Verdrag 190
in Nederland en internationaal

Amsterdam, mei 2023

Mondiaal **FNV**

Colofon

Uitgave: Mondiaal FNV

Tekst: Liesbeth Sluiter

Redactie: Wilma Roos, Hilke Jansen, Ilze Smit, José van Lieshout

Fotografie: Catrien Ariëns, NUSS

Cartoons: Maarten Wolterink

Eindredactie: Astrid van Unen, U-producties

Vormgeving: DTP-Studio-Aelberts

Amsterdam, mei 2023

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
INLEIDING	3
HOOFDSTUK 1	4
GEWELD EN INTIMIDATIE OP DE WERKPLEK, WAT HOUDT DAT IN?	
HOOFDSTUK 2	8
C190 EN DE NEDERLANDSE WETGEVING	
HOOFDSTUK 3	11
ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK	
HOOFDSTUK 4	22
BOUWSTENEN VOOR EEN STRATEGIE	
VOETNOTEN	25

VOORWOORD

In 2019 vierde de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) haar honderdjarig bestaan. In de Verklaring die ter gelegenheid hiervan werd aangenomen stond o.a. dat de lidstaten en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers zich verbonden tot 'een wereld vrij van geweld en intimidatie'. In datzelfde jaar werd door de algemene vergadering van de IAO (de ILO conferentie) ook het belangrijke Verdrag 190 aangenomen over het tegengaan van geweld en intimidatie op het werk.

Hieraan ging zo'n 30 jaar van lobby en campagne activiteiten vooraf van vakbonden en vrouwenorganisaties. In Nederland werd al eind jaren '80 door de FNV het initiatief genomen tot een telefonisch meldpunt voor seksuele intimidatie op het werk, onder de naam 'Stichting Handen Thuis'. In 1990 werd vervolgens door de Stichting van de Arbeid een aanbeveling aangenomen over het voorkómen en bestrijden van (zoals dat toen nog heette) 'ongewenste intimiteiten' op het werk. Dat heeft het begin ingeluid van tientallen jaren van pogingen om de problemen te benoemen en aan te pakken in bedrijven en sectoren, inclusief het optuigen van klachtenprocedures en het aanstellen van vertrouwenspersonen. Helaas heeft dit blijkbaar niet voldoende zoden aan de dijk gezet, getuige de diverse schandalen die in de afgelopen jaren aan het licht zijn gekomen, o.a. in de wereld van de sport en de media.

Dit betekent dat ook voor Nederland het ratificeren en implementeren van IAO Verdrag 190 en de daarbij behorende Aanbevelingen van groot belang is. Op dit moment wachten we nog op het door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangekondigde wetsontwerp ter goedkeuring van het Verdrag, dat zij dit voorjaar naar de Tweede Kamer zou sturen, en

hopen we dat de regering dit moment zal benutten om ook verdergaand en stevig beleid en actie op dit terrein aan te kondigen.

In deze brochure wordt uitgelegd wat 'geweld en intimidatie' op de werkplek precies inhoudt, wat de stand van zaken is in Nederland als het gaat om het bekrachtigen en implementeren van het Verdrag, en worden ervaringen gedeeld uit de praktijk in andere delen van de wereld. Vooral vrouwen blijken vaak dagelijks te maken hebben met vormen van (seksuele) intimidatie en geweld, zowel tijdens het werk als onderweg van en naar het werk. Ook wordt toegelicht onder welke omstandigheden geweld en intimidatie vaker voorkomt, zoals in situaties van zeer ongelijke machtsverhoudingen op de werkvloer en onzekere en informele arbeidsrelaties, en welke groepen extra kwetsbaar zijn, zoals homo's, lesbiennes, en transgenders. En aan het eind worden bouwstenen aangedragen voor een strategie.

De voorbeelden laten goed zien hoe belangrijk de rol van vakbonden is bij het ondersteunen van slachtoffers en het samen met hen actie ondernemen om misstanden aan de kaak te stellen en de situatie te verbeteren, van lokaal tot internationaal niveau.

De brochure besluit met de woorden "De alomvattende, breed inzetbare en slagvaardige conventie waarop de vakbondswereld vóór 2019 hoopte, ligt er nu. Deze publicatie beoogt een bijdrage te leveren aan de omzetting van woorden in daden, die hopelijk overal ter wereld op afzienbare termijn in het verschiet ligt."

Ik ondersteun deze oproep van harte.



Catelene Passchier

*Voorzitter werknemersdelegatie en vicevoorzitter
Beheersraad van de Internationale Arbeidsorganisatie*

INLEIDING

Van werknemers in de cultuur- en mediasector verwacht je wereldwijsheid en assertiviteit. Die zijn toch niet op hun mondje gevallen, die kunnen toch van zich afbijten? En toch gaan sinds **#MeToo** ook daar beerputten open en borrelt er de inmiddels bekende brij op van seksueel grensoverschrijdend gedrag en andere vormen van machtsmisbruik. Sterpresentatoren van het Amerikaanse Fox News, journalisten van de populaire Nederlandse talkshow *De Wereld Draait Door*, mensen in kunstinstellingen, ze vielen allemaal ten prooi aan de schadelijke praktijken van machtige mannen en soms ook vrouwen.

Het gebeurt overal, in landen met en landen zonder beschermende wetten, landen met en zonder klachtenprocedures en arbeidsinspecties en wettelijk gewaarborgde gelijkheid tussen mannen, vrouwen en andere genderidentiteiten, in landen met en zonder vakbonds-vrijheid.

Van alle werkenden op aarde boven de vijftien jaar heeft bijna 23 procent minstens één vorm van geweld en intimidatie op het werk ondergaan. Ruim één op de vijf.¹ In Europa is dat percentage naar schatting 5 tot 10 procent van de beroepsbevolking.² In Nederland heeft iets meer dan 10 procent slechte ervaringen met collega's en leidinggevendenden, en een kleine 30 procent met 'derden' op het werk zoals klanten, patiënten, leerlingen of passagiers.³ En dat zijn niet alleen vrouwen en leden van kwetsbare groepen als de LHBTQ+ gemeenschappen; ook mannen worden de dupe.

Reden genoeg dus om middelen te blijven ontwikkelen om er iets tegen te ondernemen. Bij uitstek een taak van de vakbeweging, en die heeft zich dan ook niet onbetuigd gelaten.

Zo zijn de FNV en Mondiaal FNV zeer actief en effectief geweest bij de voorbereiding van ILO-conventie 190 (C190), die in 2019 het daglicht zag.^{4,5} C190 is een verdrag over het uitbannen van geweld en intimidatie op en rond het werk, overeengekomen door overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties van de 187 staten die bij de ILO zijn aangesloten. Dat zij het eens werden over de vergaande standaarden en reikwijdte van deze conventie mag een formidabele prestatie genoemd worden. Inmiddels hebben 27 landen geratificeerd. Volgens een ingewijde geen slechte score, maar vooral het aantal Europese ondertekenaars blijft onder de verwachtingen. In 2019 zei ILO Director-General Guy Ryder nog: 'Ik weet zeker dat, in het licht van de samenwerking en solidariteit die we op dit onderwerp hebben gezien, en in het licht van de algemene oproep tot actie, we een spoedige en wijdverbreide ratificatie en toepassing zullen zien.'

Werk aan de winkel dus.

Deze publicatie, een initiatief van Mondiaal FNV en FNV, wil daaraan een bijdrage leveren.

HOOFDSTUK 1

GEWELD EN INTIMIDATIE OP DE WERKPLEK, WAT HOUDT DAT IN?

Geweld en intimidatie op en rond het werk veroorzaken angst en verdriet, vergroten ongelijkheid en ondermijnen productiviteit. Ze beschadigen individuen, gezinnen, ondernemingen en gemeenschappen. Om dat te voorkomen en bestrijden nam de internationale gemeenschap in 2019 ILO-conventie 190 (C190) aan, een verdrag dat beoogt aan geweld en intimidatie in de wereld van werk een eind te maken. Het is een grensverleggend verdrag, niet in het minst omdat het geweld en intimidatie in de context zet van zowel gelijkwaardigheid als gezondheid en veiligheid. Bovendien rekt het door de ruime definities van 'geweld en intimidatie', 'de wereld van werk' en 'werkenden' de reikwijdte van de toepassing flink op.

GEWELD EN INTIMIDATIE

C190 omschrijft 'geweld en intimidatie' als een scala aan onaanvaardbare gedragingen en praktijken – en de dreiging daarmee – die al dan niet opzettelijk resulteren in fysieke, psychologische, seksuele of economische schade. Daar valt dus heel veel onder: foute grappen, dagelijks getreiter, stalken, cyberpesten, uitschelden, slaan, verkrachting, gedwongen arbeid, opsluiting, moord, roept u maar.

In 2022 werden de resultaten bekend van een onthullende, mondiale enquête in opdracht van de ILO naar ervaringen met geweld en intimidatie op het werk, de eerste enquête in die omvang.⁶ De onderzoekers onderscheiden fysieke, psychologische en seksuele vormen van geweld en intimidatie, en constateren dat 23 procent van de werkenden ten prooi valt aan minstens een van die vormen. Bij een op de tien is die fysiek, bij een op de vijf psychologisch en bij een op de vijftien seksueel, uiteraard met overlappingen. Mannen melden vaker dan vrouwen de (niet-seksuele) fysieke soort, bij vrouwen gaat het vaker dan bij mannen om de seksuele variant.⁷ En het probleem is hardnekkig: de meeste slachtoffers melden dat ze er vaker dan één keer mee geconfronteerd zijn, en ook nog recent.

GENDER-GERELATEERD GEWELD

Aan het eind van de definitie van geweld en intimidatie van C190 staat expliciet: '... inclusief gender-gerelateerd geweld en intimidatie', wat vervolgens wordt omschreven als 'geweld en intimidatie gericht op personen vanwege hun sekse of gender, of die personen met een specifieke sekse of gender buiten proportioneel treffen, inclusief seksuele intimidatie.' 'Gender' staat, anders dan sekse die het biologische geslacht aanduidt, voor sociaal-culturele

geslachtsrollen. Daarvoor zijn de opvattingen van een samenleving zwaarwegend. Niet voor niets hadden in de geschiedenis feministen, ontevreden over de aan vrouwen toebedeelde plek in de samenleving, een groot aandeel in het loswrikken van louter biologisch bepaalde geslachtsrollen. 'Men wordt niet als vrouw geboren,' schreef Simone de Beauvoir, 'men ontwikkelt zich als vrouw.'

In het gebruik wereldwijd zijn gender en gender-gerelateerd geweld (GBV) vaak begrippen die zich vanwege hun neutraliteit goed lenen voor het doel man en paard niet te hoeven noemen – of liever gezegd man en vrouw, noch de hele veelkleurige lapjesdeken van seksuele identiteiten en praktijken daar tussenin.⁸

DE WERELD VAN WERK EN WERKENDEN

C190 geeft niet alleen een ruime definitie van geweld en intimidatie, maar ook van de wereld van werk en werkenden. Ze benoemt de sectoren of werksituaties waarin geweld en intimidatie veel voorkomen: nachtwerk, geïsoleerd werk, de gezondheidszorg, de *hospitality* sector, sociale dienstverlening, nooddiensten, huishoudelijk werk, vervoer, opvoeding en amusement. Het zijn inderdaad the *usual suspects*. Verrassender is dat het verdrag ook alle publieke en privéruimtes waar gewerkt wordt in de bepalingen opneemt, dus ook bijvoorbeeld de ruimtes waar mensen thuiswerk verrichten. Niet alleen relevant voor Indiase naaisters die aan het eind van lange modeketens thuis in hun krottenwijk knopen aan onze bloezen zetten, maar ook voor het leger kantoorwerkers dat bij een pandemie-lockdown achter de computer in de slaapkamer belandt. Zij staan meer bloot aan huise-lijk geweld, dat in C190 ook erkend wordt als iets dat veel negatieve vertakkingen heeft in de werksfeer en



dus iets waar werkgevers zich om moeten bekomme-
 ren. Mensen die thuis achter de computer werken zijn
 bovendien extra kwetsbaar voor digitale grensover-
 schrijdingen: ‘... werk-gerelateerde communicatie,
 inclusief de communicatie die mogelijk wordt gemaakt
 door informatie- en communicatietechnologieën.’⁹
 Ook vervoer tussen werk en huis valt onder de arbeids-
 wereld, evenals bedrijfsuitjes, trainingen en andere
 sociale activiteiten ondernomen voor werkdoeleinden.

Als ‘werkenden’ gelden volgens C190 niet alleen
 mensen met een reguliere baan, maar ook arbeiders
 zonder contract, stagiaires en vrijwilligers, sollicitanten
 en ontslagen werknemers. Het verdrag is van toepas-
 sing op alle publieke en private sectoren, in stedelijke
 en landelijke gebieden, op de formele en de informele
 economie. Een ambitieuze en ruime gebiedsbeschrij-
 ving, met bijbehorende grote opgaven.
 Neem India, waar ruim 90 procent van de werkenden
 zijn of haar brood verdient in de informele economie,
 buiten alle wettelijke kaders, niet erkend, ongere-
 gistreerd, onbeschermd, ongeorganiseerd en zonder
 stem.

RISICOGROEPEN

Deze ruime definities geven C190 een grote reikwijdte,
 en betekenen bovendien dat het verdrag een reddings-
 boei kan zijn voor werkenden die meer risico’s lopen
 dan anderen. Risicogroepen die uit eerder genoemde
 enquête naar voren komen – met veel overlappingsen
 – zijn jongeren, migranten, werknemers in loondienst
 (tegenover zelfstandig werkenden), en mensen die ook
 buiten werksituaties worden gediscrimineerd. In al die
 groepen zijn vrouwen kwetsbaarder dan mannen.¹⁰

Wat leeftijd betreft blijken wereldwijd jongeren van
 15-24 jaar het meest gevaar te lopen. Boven die leef-
 tijd neemt het risico gradueel af. Vrouwelijke migranten
 rapporteren bijna twee keer zo vaak seksueel grens-
 overschrijdend gedrag als vrouwen die geen migrant
 zijn. Het verschil tussen mannen in loondienst en
 zelfstandig werkende mannen is verwaarloosbaar;
 vrouwen in loondienst ervaren 6 procent vaker geweld
 en intimidatie dan vrouwen die zelfstandig werken.
 Bovendien lopen ze al 2,5 procent meer risico dan
 mannen in loondienst.



Tot slot zijn geweld en intimidatie vaker het lot van mensen die eerder in hun leven zijn (en nog steeds worden) gediscrimineerd vanwege gender, lichamelijke of geestelijke beperkingen, nationaliteit of etniciteit, huidskleur en religie. Met name genderdiscriminatie blijkt een goede voorspeller: bijna de helft van de mensen die hiervan de dupe is, ervaart ook geweld en intimidatie op het werk.

OORZAKEN

Geweld en intimidatie, in het bijzonder de gender-gereleerde variant, zijn ingebed in diepere maatschappelijke structuren die er de voedingsbodem van zijn. Sommige van die voedingsbodems bestaan in alle samenlevingssferen: politiek, economie, cultuur, het sociale leven, de familie. De patriarchale cultuur is een belangrijke. Eeuwenoud en wijdverspreid, schrijft deze nog steeds een onderschikking van vrouwen aan mannen voor. In extreme vormen ervan hebben vrouwen geen enkele zeggenschap over lijf en leden, laat staan over bezit of politieke zaken. Minder extreme vormen, zoals het *old boys network* dat vrouwen buiten leidende functies houdt en ze het liefst koffie laat zetten, zijn alleen gradueel minder giftig. 'Mond dicht en mooi zijn' - welke vrouw maakte nooit kennis met die doodlopende straat?

Extra kwetsbaar voor geweld en intimidatie zijn mensen die de strakke man-vrouw hokjes doorbreken of een andere seksuele oriëntatie hebben dan de heteronorm voorschrijft. Met hen weet een patriarchale cultuur zich geen raad en dus bestaan ze niet. En als ze toch blijken te bestaan, moeten ze onzichtbaar worden. Door sociale druk die mensen ondergronds drijft, door 'genezing' of zelfs door wetgeving - Oeganda spant de kroon met een wetsontwerp dat tien jaar cel zet op homo-seksualiteit, en in het ergste geval de doodstraf.

De wereld van werk kent nog een andere voedingsbodem voor geweld: de machtsverschillen tussen werkgevers en werknemers, tussen *have's* en *have-not's*, bazen en bedienden, managers en ondergeschikten. De economische werkelijkheid van nu is door mechanisering, automatisering, globalisering, digitalisering, en niet te vergeten de enorme en ondoorzichtige invloed van financiële markten oneindig ingewikkeld en gelaagd geworden - maar machtsongelijkheid is nog steeds een constante. De impact ervan is groter in landen waar machtelozen zich niet kunnen organiseren en waar wetten ontbreken die hen beschermen tegen de gevolgen van onbekommerd winstbejag. In dergelijke werksituaties zijn geweld en intimidatie nooit ver weg.

HET GROTE ZWIJGEN

Een van de redenen dat de onderhavige wantoestanden zo hardnekkig zijn, is dat mensen er niet over praten. Slechts iets minder dan de helft van de slachtoffers nam volgens de enquête iemand anders in vertrouwen, en meestal pas nadat het onheil hen vaker had getroffen.

De rol van schaamte en schuldgevoel daarbij is welbekend. 'Ik heb het ernaar gemaakt', denken slachtoffers, of ze zijn bang dat de familie-eer bezoedeld raakt als het uitkomt. Enquêtevragen naar de achtergronden van het zwijgen leidden tot opmerkelijke uitkomsten.

De onderzoekers noemden zeven redenen om te zwijgen en vroegen mensen die op volgorde van belangrijkheid te zetten.

Daaruit rolde de volgende rangorde:

- Erover praten is nutteloos;
- Angst voor reputatieschade;
- De procedures op het werk zijn onduidelijk;
- Geen vertrouwen in politie, gemeenschapsleiders of arbeidsinspectie;
- Angst dat collega's ervan zouden horen;
- Ik wist niet wat ik moest doen;
- Angst voor straf.

Ook zeer relevant - speciaal voor vakbonden - is de rangorde van antwoorden op de vraag bij wie slachtoffers hun hart luchten. Nummer één staan familie en vrienden, nummer twee collega's, op drie werkgevers en opzichters. Veel minder vaak zijn het de politie, gemeenschapsleiders en arbeidsinspecteurs. En pas hierna komen vakbonden, sociale diensten en ngo's.

HOOFDSTUK 2

C190 EN DE NEDERLANDSE WETGEVING

Een wereldwijd fenomeen als geweld en intimidatie op en rond het werk vraagt om een wereldwijd antwoord. Onontbeerlijk onderdeel daarvan is internationale wet- en regelgeving die standaarden zet voor fatsoenlijk werk, arbeidsrechten en machtsevenwicht.

Naast de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen¹¹ en de VN Richtlijnen voor Bedrijven en Mensenrechten¹², zijn er de conventies van de International Labour Organisation (ILO), de enige tripartiete organisatie binnen de Verenigde Naties met vertegenwoordiging van werkgevers, werknemers en overheden. Haar missie is het bevorderen van arbeidsrechten, fatsoenlijk werk en sociale bescherming en het versterken van de dialoog over werkgerelateerde thema's. Belangrijke instrumenten hierbij zijn internationale arbeidsstandaarden, neergelegd in wettelijk bindende conventies die de 187 lidstaten kunnen ratificeren, en niet-bindende aanbevelingen die concrete toepassingen aanreiken.

CONVENTIE 190, HOE WERKT HET?

Als een conventie eenmaal aangenomen, moeten lidstaten die binnen twaalf maanden voorleggen aan de competente autoriteit (meestal een parlement), die al dan niet tot ratificatie moet besluiten. Op ratificatie volgt toepassing in de eigen wetten en praktijk, waarover regelmatig gerapporteerd moet worden. Voldoen landen niet aan die eisen, dan zijn er procedures om ze op het rechte pad te krijgen.

Conventie 190 (C190) is het eerste internationale, rechtelijk-bindende, juridische instrument voor de specifieke problematiek van geweld en intimidatie in de wereld van werk, en kan dienen als een internationaal minimum juridisch kader. Individuele burgers hebben er niet direct iets aan, omdat de verdragsbepalingen geen individuele rechten zijn maar opdrachten aan de staten die ondertekenen. Als die staten niet aan hun verplichtingen voldoen, kunnen ze echter ter verantwoording worden geroepen door werkgevers- en werknemersorganisaties.

C190 noemt niet alleen de verwoestende gevolgen van geweld voor individuen en gemeenschappen, maar ook de negatieve impact op bedrijven en economie. Het verdrag plaatst het recht op een werksituatie zonder geweld en intimidatie stevig in de context van de mensenrechten, met name het recht op gelijke behandeling en non-discriminatie, en van de fundamentele arbeidsrechten.¹³

TOTAALAANPAK

Het vraagt van landen een totaal-aanpak, die moet voorkomen dat er gaten vallen in de bescherming van werknemers, bijvoorbeeld waar het gaat om psychisch en sociaal geweld, of om huiselijk geweld. Die totaal-aanpak omvat:

- nationale wetten en regelgeving (wetgeving over gelijke behandeling¹⁴, arbeidsomstandighedenrecht en regelgeving, en strafwet);
- overheidsbeleid met betrekking tot gezondheid en veiligheid op het werk, gelijkheid en non-discriminatie, en migratie;
- mechanismen om naleving van wetten en regelgeving te handhaven en te monitoren;
- toegang tot compensatie en steun voor slachtoffers;
- sancties
- trainingsprogramma's en -gereedschap voor werkgevers, werknemers en relevante overheden;
- middelen om naleving te inspecteren en onderzoeken.

Overheden, werkgevers en werknemers hebben bij het uitvoeren van deze totaal-aanpak verschillende maar complementaire functies. C190 moet een lichtend baken worden voor nationale wetten, collectieve arbeidsovereenkomsten en maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Het is een ambitieus programma van eisen; een brede ratificatie zal nog wat tijd en pleitbezorging kosten.¹⁵

De geïntegreerde aanpak waar C190 voor staat, gaat een stap verder dan de richtlijnen van de Europese Unie op dit onderwerp. De concrete aanbevelingen vormen bovendien een rijker arsenaal aan middelen dan wat de EU te bieden heeft.¹⁶ De Europese Commissie propageert dan ook ratificatie van de conventie door EU-lidstaten.

NATIONAAL ACTIEPROGRAMMA

Na de geruchtmakende **#MeToo**-schandalen van de laatste paar jaar schoot in Nederland begin 2023 het **Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld** uit de startblokken. Die termen zijn explicieter dan het 'gender-gerelateerd geweld en intimidatie' van C190,



maar ook beperkter: niet alle gender-gerelateerde vormen van geweld of intimidatie zijn immers seksueel gekleurd, denk aan het glazen plafond. Voor deze brochure hanteren we daarom de terminologie van C190, ook omdat die is ingeburgerd in veel van de landen waar Mondiaal FNV partnerorganisaties heeft.¹⁷

In het Actieprogramma komen arbeid en bedrijven vooral daar aan bod waar het gaat over wetgeving. Aan de orde komen hierin het voorliggende wetsvoorstel over vertrouwenspersonen, de mogelijkheid van verplichte gedragscodes en klachtenprocedures, en in het strafrecht een bredere definitie van seksuele misdrijven en verhoging van de strafmaat. Een adequate klokkenluidersregeling komt niet ter sprake.¹⁸ Machtsverschillen worden wel genoemd als achtergrond van geweld en intimidatie, maar alleen in verband met de recente wantoestanden bij de media gaat het over de structurele achtergronden daarvan, zoals flexcontracten.

Ketenaansprakelijkheid, de verplichting voor multinationals om geweld en intimidatie in de hele keten te bestrijden, noemt het Actieprogramma nergens. De FNV juicht de verplichte vertrouwenspersoon, gedragscodes en klachtenregeling uit het Nationale Actieplan toe, maar wil graag ook sanctiebeleid verplicht stellen, want zonder heldere consequenties kan een beleid voor zowel leidinggevend als werknemers mistig blijven.¹⁹ Daarnaast moet het zwijgbeding in contracten en schikkingen verboden worden: het maakt werknemers monddood. De FNV onderstreept het belang van het programma van de Stichting van de Arbeid op een aantal punten: de ondersteuning van werkgevers en werknemers moeten geen losse initiatieven zijn, maar integraal onderdeel van het programma dat de Stichting van de Arbeid ontwikkelt. Daarin zou ook de belangrijke rol van 'omstanders op het werk' opgenomen moeten worden; zij kunnen het verschil maken bij het bestrijden van grensoverschrijdend gedrag. Ten slotte prijst de FNV de Rijksoverheid

voor haar voornemen voorbeeldwerkgever te willen zijn, waarbij samenwerking met de vakbeweging en aansluiting bij het programma van de Stichting van de Arbeid onontbeerlijk genoemd wordt.

WAAR STAAT NEDERLAND?

Op het moment dat deze publicatie wordt geschreven, heeft Nederland C190 nog niet geratificeerd. Als de handtekening wordt gezet, is de vraag: wordt het een beleidsarme of beleidsrijke ratificatie. Ofwel: in welke mate gaat de overheid de Nederlandse wet- en regelgeving aanpassen aan de brede reikwijdte van C190, en waar is dat nodig? FNV, CNV en de Stichting van de Arbeid hebben zich al gebogen over die laatste vraag. Waar vallen de gaten als je C190 – inclusief de richtlijnen uit de bijbehorende Aanbeveling 206 – over de Nederlandse wet- en regelgeving heen legt?

DE ARBOWET EN ZELFREGULERING

De Arbeidsomstandighedenwet (de Arbowet) is in de context van C190 uiteraard een belangrijk instrument. De Arbowet verplicht arbeidsorganisaties beleid te voeren om ongewenste omgangsvormen te voorkomen. Dat is een zogenaamd doelvoorschrift: de wet stelt het doel, maar geeft niet aan hoe een werkgever dat moet vormgeven.²⁰ Achterliggende gedachte is dat zelfregulering zal leiden tot maatwerk.²¹

De resultaten daarvan bij de bestrijding van geweld en intimidatie op het werk zijn, zoals bekend, niet bepaald grandioos. Wat ook niet helpt is de versnippering van de betreffende wet- en regelgeving over de Arbowet, de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en de strafwet. Zo kent de Arbowet geen definitie van seksuele intimidatie, daarvoor wordt verwezen naar de AWGB. Ook het Wetboek van Strafrecht hanteert de term seksuele intimidatie niet expliciet, en slechts een beperkt aantal verschijningsvormen ervan is strafbaar.²² Om aan deze juridische toren van Babel een eind te maken, hebben vakbondskoepels FNV en CNV en het genderplatform Wo=men bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aangedrongen op ratificatie van C190, en vooral ook op omzetting ervan in regelgeving en beleid. Zo bepleitten ze in 2021 betere regelgeving voor werksituaties en groepen werkenden die vaak door de mazen van de wet glippen zoals de informele sector, thuiswerk, flexwerk en zzp'ers.²³ Verder vroegen ze aandacht voor drie aspecten die onderbelicht zijn: gelijkstelling van intimidatie op de werkvloer met fysieke gevaren; de impact van huiselijk geweld, en het verplichten van internationaal opererende ondernemingen tot nationale standaarden.

GATEN IN WET- EN REGELGEVING

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft inmiddels de Tweede Kamer opgeroepen tot ratificatie, en publiceerde een implementatieschema ter voorbereiding daarvan. In een gezamenlijk commentaar op dat schema stellen FNV en CNV dat het ministerie de huidige wet- en regelgeving wel voldoende lijkt te vinden en dus geen noodzaak ziet voor aanpassing.²⁴ Daarmee zijn de vakbondsfederaties het van harte oneens. Ze zien in de praktijk veel tekortkomingen, zowel in wet- en regelgeving als in de handhaving daarvan, en stellen dat die aan de hand van C190 gerepareerd kunnen en moeten worden.

Zo constateren ze dat rechters, bij gebrek aan normering in de Arbowet van wat een 'veilige werkomgeving' is, al gauw vinden dat werkgevers hebben voldaan aan hun verplichting die te bieden, wat leidt tot willekeur. Duidelijke standaarden voor werkgevers maar ook voor klachtonderzoekers, arbeidsinspecteurs en rechters zijn noodzakelijk, gestut door deskundigheidsbevordering en onafhankelijke positionering. De Arbowet schiet ook tekort waar het gaat om verplichte toegang tot hulp voor slachtoffers van geweld en intimidatie op het werk. De suggestie is dat het bedrijfsmaatschappelijk werk dat moet oppakken, maar arbeidsorganisaties hoeven dat volgens de wet niet in huis te hebben. De betreffende functionarissen zijn bovendien niet voor dat werk opgeleid.

VERTROUWENSPERSOON EN KLACHTENPROCEDURES

Ook het aantal vertrouwenspersonen laat te wensen over. De Arbowet bevat geen verplichting hiertoe; in Nederland had in 2018 slechts ongeveer de helft van de arbeidsorganisaties een vertrouwenspersoon.²⁵ Bovendien krijgt de FNV signalen dat werkgevers vertrouwenspersonen onder druk zetten, of dat deze te dicht bij de directie staan. Controle door de ondernemingsraad kan hierbij een goede invloed hebben, maar niet alle bedrijven hebben zo'n raad. De FNV pleit dan ook in zulke gevallen voor een externe vertrouwenspersoon, al dan niet via sectororganisaties, en voor ontslagbescherming van interne vertrouwenspersonen.²⁶

Het voorliggende 'initiatief wetsvoorstel vertrouwenspersoon' bevat geen kwaliteitseisen en de toekomst ervan is nog onzeker.²⁷ Onderzoek wijst uit dat slechts een derde van de bestaande vertrouwenspersonen specifieke training heeft gehad. Het is nodig kwaliteitseisen als onafhankelijk en deskundig onderzoek, hoor en wederhoor, vertrouwelijkheid, proportionaliteit

en behandeling van de klacht binnen een redelijke termijn, juridisch te verankeren via een wettelijke basis in de Arbowet. Dat geeft de arbeidsinspectie ook een kader om vertrouwenspersonen te beoordelen. Datzelfde geldt voor klachtencommissies en -procedures, die ook als verplichting ontbreken in de Arbowet. Vaak wordt nu grensoverschrijdend gedrag niet bij de wortel aangepakt en blijft het bij reageren op incidenten.²⁸ Het ontbreken van een wettelijk normenkader voor het omgaan met klachten en meldingen zorgt voor een lappendeken aan regelingen. Ook de sancties zijn onderhevig aan willekeur en veranderlijkheid; soms zijn ze zelfs tegenstrijdig aan het civiel recht. En werknemers in de flexibele schil kunnen vaak niet eens gebruik maken van klachtenregelingen.

HANDHAVING

De gevolgen van tekortkomingen in de wet komen nog harder aan door handhavingsproblemen, die vaak te wijten zijn aan capaciteitstekorten bij de arbeidsinspectie. Zo wordt de bij Arbowet verplichte Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), bedoeld om een beleid te kunnen voeren dat onder andere psychosociale arbeidsbelasting voorkomt en beperkt, onvoldoende gehandhaafd. Als arbeidsorganisaties al een RI&E hebben - onderzoek wijst uit dat slechts 50 procent er een heeft²⁹ - ontbreekt vaak een plan van aanpak en is er niet of nauwelijks oog voor ongewenste omgangsvormen. Het risico op gender-gerelateerd geweld en intimidatie is geen expliciet onderdeel van de RI&E.³⁰ Al met al bestaat op het gebied van de behandeling van meldingen en klachten een enorme leemte.

C190 ALS MEETLAT

Effectieve rechtsbescherming tegen geweld en intimidatie op het werk is in Nederland momenteel dus nog onvoldoende, stellen FNV, CNV en Wo=men. Om opvang van slachtoffers, preventie van en bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag op het werk³¹ op een adequate manier te kunnen realiseren, bepleiten zij uniforme en verplichtende normering, aangevuld met deskundigheidsbevordering en onafhankelijke positionering van betrokken professionals en training van werkgevers en werknemers op het onderwerp. C190 en R206, met hun uitgebreide definities van werk, werkenden en geweld, vormen daarbij een effectieve meetlat om onze wet- en regelgeving, inclusief cao's, langs te leggen. Dan kunnen werkgevers voortaan verplicht worden preventief beleid te ontwikkelen, slachtoffers rekenen op onafhankelijke en deskundige klachtenafhandeling, en arbeidsinspecteurs en rechters daadwerkelijk handhaven.

HOOFDSTUK 3

ERVARINGEN UIT DE PRAKTIJK

In dit hoofdstuk geven we voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag in de wereld van werk, aan de hand van ervaringen van partnerorganisaties van Mondiaal FNV. Ze vertellen ook wat zij daartegen ondernemen, en hoe C190 daarbij kan helpen.

MENA REGIO³²

In 2011, tijdens de Arabische lente, werd Lina een van de oprichters van de onafhankelijke vakbond van haar beroepsgroep; later werd ze algemeen secretaris.³³ Onafhankelijke vakbonden waren toen een nieuw verschijnsel in haar land; bonden waren altijd verplicht aangesloten geweest bij de door de regering gecontroleerde federatie. Toen de eerste dappere bond uit die omheining stapte, volgden er snel een heleboel, maar na een eerste bloeiperiode belandde de democratie opnieuw in zwaar weer, vertelt Lina. 'Onder druk van internationale instituties als de ILO en mondiale vakbondsfederaties als IndustriALL, ITUC en PSI kregen we een nieuwe Arbeids-wet die onafhankelijke bonden bestaansrecht gaf, maar de praktijk blijft helaas achter. Toen bonden zich opnieuw moesten gaan registreren werd maar een klein aantal van hen erkend. We stuiten nu op allerlei obstakels bij het werven van leden, het innen van bijdragen en bij verkiezingen van vakbondsleiders.'

NATIONALE WET- EN REGELGEVING

In deze context is ijveren voor ratificatie van C190 niet makkelijk. Dat geldt eigenlijk voor alle MENA-landen volgens Hind Hamdan, consultant voor Mondiaal FNV voor de regio.

'Ze ratificeren in het algemeen al niet snel door een combinatie van bureaucratie, autoritair bewind en instabiliteit, en voor toepassing van C190 moeten regeringen echt aan de bak. Op weg naar ondertekening doen we in verschillende landen een C190-project met de internationale sectorbond Public Services International (PSI). We proberen met de aangesloten bonden momentum te scheppen via twee routes. Langs de ene nemen we de nationale wetten onder de loep; langs de andere werken we aan bewustwording.'

PSI onderzoekt om te beginnen of er in de betreffende landen voor dit onderwerp relevante wet- en regelgeving bestaat. Zo ja, dan is de vraag of die adequaat is, en waar eventuele leemtes zitten. Hoe kun je tot wetgeving komen die in lijn is met C190? In 2019 liet

PSI voor een serie Afrikaanse landen een overzicht maken van wetten en praktijk rondom geweld en intimidatie in de wereld van werk.³⁴ In Lina's land heeft de regering weliswaar internationale verdragen tegen vrouwendiscriminatie onderschreven, maar vrouwen lijden desondanks onder ernstige vormen van geweld en intimidatie, in grote getale, thuis, op het werk en in de publieke ruimte. Toen zich tijdens en na de Arabische lente - en deels als gevolg ervan - gevallen van ernstig gender-gerelateerd geweld voordeden, reageerde de regering met een strengere strafmaat voor dit soort misdaden. De vrouwen zelf lieten zich niet onbetuigd; vooral sinds 2018 spannen zij, geïnspireerd door de mondiale #MeToo-beweging, rechtszaken aan tegen hun belagers, ondanks de publieke beschimping die hen dan ten deel kan vallen.

DE SCHOONHEID VAN C190

De nationale wet- en regelgeving in Lina's land biedt aanknopingspunten voor de introductie van C190. Zo verplicht de grondwet de staat om vrouwen te beschermen tegen alle vormen van geweld. De strafwet heeft bepalingen die vrouwen beschermen tegen seksuele intimidatie (een klein vergrijp) en zware vormen van geweld als genitale verminking en verkrachting. Er bestaat geen expliciet beleid ten aanzien van gender-gerelateerd geweld op de werkplek volgens het PSI-onderzoek. Daar kan C190 dus veel betekenen.

C190 gaat niet alleen over geweld tegen vrouwen en dat, vindt Lina, is nou net de schoonheid en de kracht van deze conventie. 'We hebben vijf workshops over C190 gegeven aan vakbondsmensen, en ik begin dan altijd met de stelling: "Dit verdrag gaat over iedereen." Het idee dat iedereen overal in de wereld van werk, zelfs in huis, onder bescherming van C190 staat, is fantastisch. Ook de aanbeveling is enorm waardevol; met die richtlijnen kunnen we al aan de slag zonder dat ratificering heeft plaatsgevonden. We geven onze vakbonden mee dat ze in hun eigen organisatie en in onderhandelingen met werkgevers richtlijnen van de aanbeveling kunnen inbrengen. Tegelijk houden we ratificatie op de agenda. Voor de regering is de grote

reikwijdte van de conventie een zware dobber, en dat maakt onderhandelingen er niet makkelijker op. In dat kader hebben we twee workshops gegeven aan vakbonden over campagne voeren en lobbyen bij overheden en de media.'

'Ratificatie lijkt nog ver weg,' zegt Najwa Hannah, regionaal secretaris van PSI in de MENA-regio, 'maar daarom staan we nog niet stil. We vechten voor concrete stappen zoals meer gender hotlines en helpdesks, niet alleen in hoofdsteden, maar overal. PSI organiseert jaarlijks het mondiale evenement *16 dagen van activisme*, waarin vakbonden activiteiten op touw zetten om bewustwording over gender-gerelateerd geweld en C190 te stimuleren. Langzaam bouwen we zo momentum op om later ratificatie te kunnen doorzetten.'

GEWELD IN DE INFORMELE LANDBOUWSECTOR

Daarmee zitten we midden in de tweede route van het PSI-project: bewustwording. Naast de workshops hebben een aantal bij PSI aangesloten bonden een *outreach* ontmoeting georganiseerd met ongeorganiseerde vrouwelijke landbouwarbeiders in een stad in het zuiden van het land. Lina: 'Onze landbouwsector is grotendeels informeel. De vrouwen doen tijdelijk werk voor onderaannemers, ze hebben geen contracten, ze gaan van de ene naar de andere boerderij. De lonen zijn laag, de uren lang, de bescherming tegen uitbuiting en

geweld nihil. Verbale agressie is voor hen normaal, zoiets als 'Goedemorgen'. Er heerst een cultuur van neerkijken op vrouwen. In de oogsttijd gaan ze heel vroeg in de ochtend naar het werk, in voertuigen die op veetransport lijken. Soms slapen ze in de velden, zonder sanitaire voorzieningen. Die omgeving leent zich bij uitstek voor seksueel geweld. Daders zijn vaak de onderaannemers en opzichters, de mannen die bepalen of jij die dag werk hebt. Hen aangeven is bijna onmogelijk want seksueel misbruik is een schandaal voor de vrouw, niet voor de dader. Ze zou zelfs de dood kunnen vinden omdat de familie-eer is aangetast. De vrouwen vertelden ons meestal over lichtere vormen van agressie, maar ik zag in hun ogen dat het ergste óók gebeurde. We hebben hen verteld over het bestaan van een hotline, een telefoonnummer dat ze kunnen bellen om hun verhaal te doen en waar iemand hen kan verwijzen naar psychologische en juridische hulpverlening.'

DATAVERZAMELING EN ONDERZOEK

Dataverzameling en onderzoek kunnen C190 een stap dichterbij brengen. Lina noemt het PSI-onderzoek naar de kosten van geweld en intimidatie in de wereld van werk voor de samenleving en de economie.³⁵ De studie laat zien hoe geweld tegen vrouwen leidt tot verlies van productiviteit en arbeidsuren, hoge kosten aan lichamelijke en psychische gezondheidszorg en aan juridische dienstverlening. 'Werkgevers zijn niet zo



gevoelig voor een verhaal over rechten en rechtvaardigheid, maar ze luisteren als je duidelijk maakt hoeveel iets hen kost. Er kwam helaas geen concreet geldbedrag uit, maar de schattingen zijn veelzeggend.³⁶ De arbeidsparticipatie van vrouwen in de formele economie is laag, minder dan 25 procent, tegenover 55 procent in de informele economie. Vrouwen komen vaak het huis niet uit door de patriarchale cultuur en de onveiligheid van veel werkplekken. Wat zou het niet opleveren als vrouwen evenveel zouden werken als mannen? En dat niet alleen in termen van het Bruto Nationaal Product, maar ook in die van de Human Development Index, zoals levenskwaliteit en opleiding.’

INFORMALISERING VAN WERK

Informeel werk is in opmars in alle sectoren van de economie. ‘De MENA-landen hebben geleden onder felle economische crises,’ zegt Najwa Hannah. Eerst de crisis die leidde tot de Arabische lente, toen corona, daarna de oorlog in Oekraïne. Iedereen leed onder de pandemie, maar vrouwen méér. In de gezondheidssector bijvoorbeeld hadden mannelijke en vrouwelijke werknemers last van werkdruk en agressieve familie van patiënten, maar als vrouwen thuis kwamen moesten ze ook nog optornen tegen online studerende kinderen en werkloze echtgenoten die soms gewelddadig werden. Miljoenen mensen verloren hun baan, en als ze terug konden komen, kregen ze slechte contracten en precair werk.’

De omvang van de informele sector in de regio is alarmerend, zegt Najwa, en het merendeel van de werknemers daarin is vrouw en migrant. ‘De informalisering in onze hoek van de economie, de publieke diensten, is begonnen met de privatisering van infrastructurale sectoren. Overheidsambtenaren hebben in het algemeen prima contracten, maar als een ministerie een brug wil laten bouwen, huurt het een bedrijf in dat migranten op slechte contracten laat werken. We zien hetzelfde bij afvalverwerking in steden en ook in ziekenhuizen werken steeds meer mensen vanuit een dienstverlenend bedrijf. In dat soort situaties kun je gendergerelateerd geweld niet controleren. Vaak mogen informele werknemers zich niet organiseren, en andere vormen van bescherming bestaan niet of ze kennen die niet. Wij moedigen de bij ons aangesloten bonden aan om ook informele werknemers te betrekken bij de onderhandelingen met werkgevers.’

TOEKOMST

Wat staat er voor de toekomst op het programma, en wat hebben de vakbonden nodig om naar C190 toe te werken? Lina wil door op de ingeslagen weg:

bewustwording binnen en buiten de bonden, campagne voeren en lobbyen, netwerken met relevante organisaties, data verzamelen en onderzoek doen. Meer bewegingsruimte noemt ze als eerste vereiste, bijna letterlijk: het is in de huidige politieke constellatie zelfs moeilijk een ruimte te huren voor een conferentie over gender. Gezien de problemen bij het innen van de contributie is ook geldgebrek problematisch. Bij sommige bonden staat zelfs het voortbestaan op het spel, waardoor C190 even wat minder belangrijk wordt.

‘Netwerken met andere bonden en organisaties is nuttig en noodzakelijk,’ zegt ze. ‘Steun hoeft niet alleen financieel te zijn, we hebben ook veel aan onderzoek, training, kennis, het uitwisselen van knowhow, bijvoorbeeld bij het opbouwen van een database van geweld en intimidatie op het werk. Dat is een bron van concrete voorbeelden en cijfers die we kunnen gebruiken om de ernst van het probleem aanschouwelijk te maken.’

Najwa Hannah noemt ook de rol van multinationals en Sociaal Verantwoord Ondernemen. ‘Vakbonden zijn van fundamenteel belang bij het onder druk zetten van grote bedrijven en multinationals om in hun contracten sociale bepalingen op te nemen die nationale wetten en internationale arbeidsstandaarden respecteren, inclusief C190. Op die manier kunnen die ondernemingen iets betekenen, speciaal in landen waar privatisering aan de orde van de dag is en het aantal multinationals groeit.’

SRI LANKA

In 2022 belandde een bijzonder nieuwssnippertje op de burelen van Mondiaal FNV: in Sri Lanka wordt een vakbond voor transgenders opgericht. ‘Maar zover is het toch nog niet,’ zegt Paba Deshapriya, ‘want afgelopen december was een eerste bijeenkomst van een kerngroep. De meeste transgenders werken in de informele sector en zijn alleen daarom al moeilijk te organiseren.’ Paba werkt in Sri Lanka voor de ngo The Grassrooted Trust. ‘We bieden een veilige plek aan gemarginaliseerde gemeenschappen: verslaafden, sekswerkers, mensen met hiv, mensen met diverse seksuele oriëntatie en genderidentiteit.’³⁷ We proberen hun belangen te behartigen en zoeken bottom-up oplossingen voor de preventie van geweld.’

HARDE CIJFERS

Dat deze gemeenschappen bescherming nodig hebben, blijkt onder andere uit een onderzoek uit 2021.³⁸



Vanwege de kleine aantallen ondervraagden (193 lhbtq-medewerkers uit verschillende beroepssectoren en 45 besluitvormers, managers en/of vertegenwoordigers van arbeidsorganisaties) zijn de onderzoeksresultaten niet representatief; veelzeggend zijn ze wel. De meerderheid van de geënquêteerde werknemers had een opleiding op HBO niveau afgerond, maar de meesten werkten op instapniveau. Op de werkplek was 42 procent niet uit de kast; de helft dacht dat openheid meer stigmatisering en discriminatie zou opleveren. Bijna 40 procent vond de werkomgeving discriminerend en niet ondersteunend.

Ruim 15 procent had te maken gehad met discriminatie tijdens een sollicitatiegesprek, 10 procent had nooit salarisverhogingen, promoties of overplaatsingen gekregen en 3 procent was ontslagen vanwege seksuele geaardheid en/of genderidentiteit en -expressie. Deze percentages zijn in werkelijkheid waarschijnlijk hoger, omdat velen niet open durfden te zijn. Diezelfde angst verhinderde 56 procent van de ondervraagden een klacht in te dienen over schending van hun rechten. Bijna 60 procent had verbale intimidatie voor de kiezen gekregen en 31 procent seksuele intimidatie, waaronder uitnodigingen voor seks en berichten met seksuele inhoud. Een kwart van de ondervraagden was uit het werk vertrokken wegens psychologische en emotionele intimidatie.

De werkgevers en managers onderschreven in grote lijnen de uitkomsten van de werknemersenquête. Slechts 38 procent had klachtenprocedures voor intimidatie en discriminatie; 53 procent voerde geen gender-gerelateerd en inclusief beleid. En niet alleen lhbtq'ers zijn de dupe. In 2011 bleek 25 procent van de vrouwen last te hebben van seksuele intimidatie in het openbaar vervoer; in 2015 was dat 90 procent.³⁹

WET- EN REGELGEVING

De Sri Lankaanse grondwet garandeert het recht op gelijkheid voor de wet en gelijke bescherming van alle personen. Zij verbiedt discriminatie op grond van 'ras, godsdienst, taal, kaste, sekse, politieke overtuiging en geboorteplaats'.⁴⁰ In 2016 publiceerde de regering de Gender Recognition Circular, een soort certificaat voor transgenders. Het lijkt of er wettelijke voorwaarden voor gelijke behandeling aanwezig zijn, maar als het gaat om daadwerkelijk toekennen van rechten en bescherming, laat de overheid het vooralsnog grotendeels afweten.

Onheilspekkend is in dit verband de strafwet, die nog uit de koloniale tijd stamt. Terwijl de Engelse wet inmiddels is gomoderniseerd, zucht die van Sri Lanka nog onder 19e eeuwse opvattingen. Zo verbiedt de wet 'onnatuurlijke vleselijke gemeenschap' (waarvoor je tien jaar kunt krijgen) en 'grove onzedelijkheid of pogingen die uit te lokken' (twee jaar). De termen zijn dermate vaag dat alles wat niet valt onder man-vrouw



relaties eronder kan vallen, en overheden gebruiken ze ook als zodanig. Datzelfde geldt voor strafbepalingen inzake 'bedrog door zich voor iemand anders uit te geven' en 'daden van publieke onzedelijkheid', die ingezet worden tegen transgenders en homoseksuelen.⁴¹ Dat komt niet vaak voor, maar draagt wel bij aan de wijdverbreide antipathie jegens lhbtqi'ers.⁴²

Er zijn geen specifieke wetten voor het voorkomen van discriminatie en intimidatie op en rond de werkplek, en als arbeidsorganisaties beleid hebben op het gebied van seksuele intimidatie, worden daarbij seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie niet genoemd. Nadat de ILO C190 aannam, hebben bonden en andere organisaties aangedrongen op ratificatie, maar veel vooruitgang is nog niet geboekt.

HET NUT VAN C190

'In dit land heerst een absoluut gebrek aan politieke wil om C190 te ratificeren en toe te passen,' zegt Paba Deshapriya. 'Politici zeggen dat die conventie mannen verbiedt naar vrouwen te kijken, en ondanks beloften van deze en gene om ratificatie voor te leggen aan het kabinet en het parlement, komt er niets van terecht.' Desondanks kan C190 wel degelijk nut hebben, vindt ze. 'De inhoud ervan brengt discussies op gang. Omdat de definities van werkplek, werkenden en geweld en intimidatie zo breed zijn, kunnen we er veel verschillende situaties mee vangen. Ik was een van degenen die het vakbondsteam voorbereidden dat naar de ILO in

Genève ging voor de formulering en adoptie van C190. Daarna heb ik met mainstream vakbonden in de publieke sector gewerkt om hen ervan bewust te maken dat geweld en intimidatie niet alleen van boven komt maar ook van collega's, en dat daar ook dingen bij horen als verbale pesterijen en ongewenste blikken. Dat kunnen sommigen maar moeilijk accepteren. Daarnaast sporen we bonden aan om data te verzamelen over geweld en intimidatie op het werk, en om gendersensitief te werken. Zo hopen we een zaak te bouwen die we uiteindelijk aan de regering kunnen presenteren.'

IN DE VRIESCEL

Voorbeelden van geweld en intimidatie op de werkvloer schudt ze uit haar mouw.

'Een vrouwelijke werknemer in een kledingfabriek merkte dat haar naaimachine kapot was. De technicus wilde hem niet repareren tenzij ze seks met hem had. Ze weigerde. Toen ze met die kapotte machine haar *target* niet haalde, schold de baas haar uit. Ze rapporteerde niets en bleef er werken.

'Een transgender die op het internationale vliegveld in de catering werkte, werd door collega's in de vriescel geduwd. Ze moest laten zien wat ze 'daar beneden' had. Ze heeft het niet aangegeven, maar toen ze de gelegenheid kreeg om te vertrekken is ze weggegaan. Ze werkt nu voor het Nationale Transgender Network.'

Om dit soort wantoestanden te bestrijden, ziet Paba meer in bewustwording dan in nieuwe wetten. 'Onze overheid kan progressieve wetten afkondigen en ze gewoon niet toepassen, ze doen het om internationaal goede cijfers te krijgen. Daarnaast is ons rechtssysteem zo inefficiënt dat zelfs verkrachtingszaken soms acht tot twaalf jaar moeten wachten op een vonnis.'

Natuurlijk moeten er wetten veranderen; natuurlijk vechten we voor decriminalisering van homoseksualiteit en sekswerkers. Maar we hebben The Grassrooted Trust opgericht om van onderaf verandering van houding en gedrag in gang te zetten. We willen dat iedereen elkaar respecteert. Daarvoor gebruiken we ook C190, omdat daarin staat dat iedereen op de werkplek recht heeft op respect.'

BEWUSTWORDING

Werken aan verandering is momenteel niet gemakkelijk. 'De politieke machtsstrijd die gaande is biedt weinig ruimte om problemen aan te pakken. We zien steeds meer democratische instituties instorten. Educatie is essentieel, geloven wij, maar we werken nog te geïsoleerd. Degenen die geweld tegen vrouwen aankaarten, die in de kinderbescherming zitten, in milieubescherming - we moeten samenkomen om het onderwijsstelsel op een nieuwe leest te schoeien. Daarvoor praten we met autoriteiten, met het bedrijfsleven, we bezoeken scholen, dorpscomités, vrouwengroepen op het platteland, fabrieken, vakbonden. We hebben YouTube-filmpjes gemaakt over C190.⁴³ We proberen mensen met elkaar te verbinden. Geen enkele gemeenschap is immuun voor geweld en intimidatie, dat snijdt overal doorheen. Om onderwijs te veranderen, moeten *grassroot* gemeenschappen het oppakken. We moeten met elkaar praten over hoe het patriarchaat werkt, hoe machtsongelijkheid leidt tot geweld. We moeten ook de mensenrechten en fundamentele arbeidsrechten leren gebruiken.'

Hoopvol waren de massale protesten tegen de Rajapaksa-regering in 2022. 'Twee miljoen mensen in de straten van Colombo die geweldloos protesteerden, dat was nieuw en bijzonder. Er is nu een wijdverbreide discussie over geweldloze verandering.'

NEDERLAND

Lina, die hiervoor aan het woord was over de MENA-regio, was verbaasd dat Nederland C190 nog niet heeft ondertekend. 'Jullie hebben toch een goede arbeidswetgeving en rechtsbescherming, jullie voldoen toch al aan alle bepalingen?' Dat dat niet het geval is, horen we van Ellen.

Tegenwoordig heeft ze een heerlijke werkgever, zegt ze. 'Ik ben sinds een jaar medewerkster Kwaliteit, Arbeid en Milieu (KAM) bij een organisatie die sporthallen, zwembaden en kinderboerderijen in onderhoud heeft. Het is een re-integratieplek; ik krijg er de ruimte om mijn leven weer rustig op te bouwen.'

Dat was hard nodig, na de traumatische ervaringen bij haar eerste werkgever. Met een opleiding autotechniek was ze vijftien jaar geleden in de procesindustrie gerold. Een fabriek die veersystemen maakt voor vrachtwagens en trailers.

'Ik begon als machine operator en heb me opgewerkt tot leidinggevende. Ik had een veertig-uren contract, drieploegendienst, en supervisie over een productielijn met twintig robots en een team van zeven man. Maar ik was al heel lang niet gelukkig met wie ik officieel was: een man. Het klopte niet. Op mijn eentje thuis trok ik vrouwenkleden aan, als ik dan in de spiegel keek klopte het wel. Ik moest gaan kiezen. Toen ik hulp zocht, kreeg ik vrij snel de indicatie dat ik transvrouw was en in transitie kon gaan. Vanaf dat moment kwam mijn leven op zijn kop te staan. Om te beginnen thuis; mijn oudste kind zei: "Papa, voor mij ben je dood, ik hoef je nooit meer te zien."'

HEAVY METAL

'Op het werk viel het aanvankelijk mee. Ik had mijn leidinggevers gevraagd of ze me wilden steunen en de organisatie voorbereiden op wat er met mij ging gebeuren. Het was nog onzichtbaar toen, ik nam langzame kleine stappen. Af en toe make-up op, wat vrouwelijker kleding. Men dacht dat ik een vrouwelijke homo was, maar in die mannenwereld wordt dat feitelijk ook niet geaccepteerd, het testosteron druipt er van de machines af. Toen mijn transitie echt zichtbaar werd, begon de toon van de leidinggevers te veranderen. Het hoofd HR zei dat zij zich ook niet zou willen omkleden met iemand als ik; directe collega's deelden mee dat ze mij vanuit hun geloof niet konden accepteren. Ik stond meteen 2-0 achter. Op de werkvloer ging het er nog harder aan toe. Ze zeiden gewoon recht in

mijn gezicht dat ze mij zo niet accepteerden. Negeren in de pauze, niet antwoorden op mailtjes, buitensluiten bij gesprekken. Zes collega's omsingelden me en zeiden dat ik normaal moest doen. Op een gegeven moment voelde het zo onveilig dat ik alleen nog in mijn auto kon eten. Daar zat ik dan, deur op slot, muziek aan. Ik ben heavy metal fan, misschien moeilijk te begrijpen maar daarbij kwam ik tot rust, haha! Ik werk nog steeds met een kop-telefoon op, dat heb ik van die tijd overgehouden. Ik heb langs het spoor gestaan en het enige wat me ervan weerhield om voor die gele banaan te springen was de gedachte aan wat ik de machinist daarmee zou aandoen.'

WET VERBETERDE POORTWACHTER

'Ik wilde mijn eigen werk blijven doen, dat kon ik natuurlijk best, er was niets mis met mij. Alleen kon ik de ploegendienst niet meer aan, ik raakte mentaal uitgeput. Ze gaven me een tijdelijke functie op de afdeling Kwaliteit, Arbeid en Milieu. Dat beviel prima, ook op de afdeling, maar ik kreeg van de ene dag op de andere te horen dat ik productiewerk moest gaan doen. Dat afwijzen was werkweigering. Het hoofd van de KAM-afdeling liet me vallen als een baksteen. Mijn functie was niet 'structureel aanwezig', niet officieel - maar na mijn vertrek kwam hij wel open te staan. Zo hebben ze het gespeeld. Toen hebben ze me via de wet Verbeterde Poortwachter gedwongen werk te gaan doen dat volgens hen passend was.⁴⁴ Het betekende 1500 euro per maand inleveren en ongeschoold werk doen, niveau sociale werkplaats. De productiemanager zei dat ze na mijn transitie zouden bekijken of ik dezelfde leidinggevende capaciteiten had als daarvoor. Ondertussen mocht ik niet in de vrouwenkleedruimte. Ik moest me in de EHBO-ruimte omkleden, ze gingen een aparte ruimte voor me maken.'

POSTTRAUMATISCHE STRESSSTOORNIS

'Ik meldde me ziek, maar dat accepteerden ze niet omdat ik het per e-mail deed. Ze beweerden dat ik geen zin had om te werken en hielden mijn loon in omdat ik re-integratie weigerde - daarmee bedoelden ze het ongeschoolde werk. De bedrijfsarts - tevens vertrouwenspersoon - vond dat ik gewoon een arbeidsgeschilletje had met de werkgever. Vijf uur later zat ik in een psychiatrische inrichting. Daarna is het niet meer gelukt met hen in gesprek te gaan. Na twee jaar "ziek" zijn ben ik ontslagen. Ik heb geen protest aangetekend, ik kon daar niet meer werken. Ik ben nu 80-100 procent afgekeurd, heb een contract van zestien uur en werk twaalf uur. Van die uren, de uitkering en een arbeids-ongeschiktheidsverzekering die aanvult tot 75 procent van mijn oorspronkelijke salaris kan ik rondkomen, ik

kan mijn huis weer onderhouden. Maar ik heb ook een paar jaar in de rij gestaan bij de Voedselbank. Ik was blij dat het kon, maar het is verschrikkelijk om dat te moeten doen.

Bij een recente herkeuring door het UWV heb ik het predicaat posttraumatische stressstoornis gekregen. Ik krijg nog steeds paniekreacties als het op het werk even wat minder gaat. De verzekeringsarts wil me beschermen tegen mijn eigen werkdrift. Dat zorgt voor rust, maar ik vind het lastig hoe ik dan word afgeschilderd.'

COLLEGE VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS

'Na mijn ontslag heb ik contact gezocht met Transgender Netwerk Nederland (TNN) en daarna de stap gemaakt naar het lokale antidiscriminatiebureau, dat concrete hulp biedt. We zijn met het bedrijf een hoor-wederhoor traject begonnen dat bijna twee jaar heeft geduurd. Vaak reageerde de tegenpartij niet, of wilde die niet antwoorden. Toen duidelijk werd dat we in een impasse zaten, heb ik hen voor het College voor de Rechten van de Mens (CRM) aangeklaagd wegens discriminatie. Een uitspraak van het CRM betekent juridisch niet zoveel; je kunt er wel mee naar de rechter en om schadevergoeding vragen. Maar daar ging het mij niet om. Ik wilde dat het bedrijf verantwoordelijk gehouden zou worden en zou inzien wat het mij gedaan heeft, en nog steeds doet. Het hele proces was een zware dobber. Het bedrijf verschool zich achter de Wet Verbeterde Poortwachter en mijn aanklacht is niet toegekend. Desondanks vind ik dat ik heb gewonnen. Ik ben opgestaan voor mijn rechten, ik ben trouw gebleven aan waar ik voor sta en wie ik ben.'

DE WEG TERUG

De weg terug naar de arbeidsmarkt had de nodige voeten in de aarde. Ellen werkte als vrijwilliger bij een re-integratiebureau voor transpersonen, rondde een studie 'integraal veiligheidskundige' af, was projectmanager lhbt bij een telecombedrijf, zat thuis en schreef tijdens corona twee veiligheidsplannen, voordat ze bij haar huidige werkgever terecht kon. Ze moet nog steeds oppassen voor te zware belasting, het minste of geringste kan haar weer in de negatieve stand zetten.

'De werkgever heeft een re-integratiepotje gecreëerd; de uren die ik niet red mag ik op dat potje schrijven zodat ze niet afgaan van mijn vrije tijd. Het duurt blijkbaar lang voordat ik weer een beetje stevig sta, dat valt me vies tegen. Of het ooit helemaal goed komt weet ik niet. Ik wil graag toegroeien naar een eigen plek in de samenleving.'

Ellen was geen vakbondslid. 'Ik heb nooit gedacht dat ik het nodig zou hebben, dat een werkgever je zo kan behandelen. Ik heb het meeste gehad aan Transgender Netwerk Nederland, aan het re-integratiebureau voor transpersonen en aan het antidiscriminatiebureau.

Daarnaast is sport belangrijk. Ik ben semiprof windsurferster en behoor tot de top vijftien van snelste vrouwen ter wereld. Als ik mijn surfplank niet had gehad, had ik hier niet meer gezeten. Dat gevoel van vrijheid ... Die plank is mijn veilige eilandje, al ga ik met zeventig kilometer per uur over het water.'

TRANSGENDER NETWERK NEDERLAND

Lis Dekkers werkt met negen andere parttimers en zo'n dertig vrijwilligers bij Transgender Netwerk Nederland (TNN), de organisatie die sinds 2008 opkomt voor de belangen van transgender en non-binaire mensen en hun omgeving. Ze doen onderzoek, geven advies en voeren een politieke lobby.

'Onderzoek en data zijn hard nodig. Pas als we zwart op wit kunnen aantonen hoe heftig situaties kunnen zijn, worden we uitgenodigd om te komen vertellen. Zo weten we van de LHTB Monitor van het Sociaal Cultureel Planbureau van 2022 dat de sociaaleconomische positie van transgender personen fors achterblijft bij die van de algemene bevolking. Van de transgender personen valt 52 procent in de laagste inkomenscategorie, tegen 27 procent van de algemene bevolking. Ze hebben vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering (8 procent tegen 4 procent), een bijstandsuitkering (11 procent tegen 4 procent) of andere uitkering (11 procent tegen 3 procent).'⁴⁵

De cijfers zijn vaak dramatischer dan TNN zelf verwacht. 'We hebben een door de EU gefinancierd onderzoek naar discriminatie op het werk gedaan, samen met lhbt-organisaties uit Hongarije en Kroatië, een Italiaanse universiteit en een Spaanse vrouwenorganisatie. Daarin gaf bijna 45 procent van de transgender en non-binaire mensen aan dat ze gepest en gediscrimineerd worden door collega's. Veel meer dan het aantal meldingen doet vermoeden.'⁴⁶ Van de non-binaire mensen zei 60 procent dat ze constant als man of vrouw worden neergezet, en bij binaire transgenders zijn de cijfers van "misgenderen" ook hoog.

Discriminatie komt, tegen de verwachtingen in, in al die landen evenveel voor. Nederlanders hebben meer rechten dan Hongaren, maar rechten alleen zijn kennelijk niet voldoende. Bovendien kennen veel transgender en

non-binaire mensen hun rechten niet. Ze weten niet wat een vertrouwenspersoon is, ze weten niet dat vakbonden en antidiscriminatiebureaus er zijn om voor hun rechten op te komen.'

ADVIESWERK

'We hebben ook functionarissen van de afdeling Human Resources (HR) geïnterviewd en geënquêteerd, om erachter te komen wat ze wisten van het onderwerp en hoe het is om transmensen te ondersteunen op het werk. In 2019 is artikel 1 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling aangepast in die zin dat er bij het bepalen van gronden voor non-discriminatie geen onderscheid gemaakt mag worden op basis van geslachtskenmerken, genderidentiteit of genderexpressie - daarvóór ging het alleen over geslacht.'⁴⁷ Een derde van de HR-managers wist dat niet.'

Ondernemingen vragen TNN steeds vaker om advies. Een goede ontwikkeling, vindt Lis Dekkers. 'Het zijn er wel een paar per maand. Ze willen werk maken van inclusief beleid en bijvoorbeeld transitieverlof instellen. Unilever heeft het in 2020 mogelijk gemaakt; onder andere PricewaterhouseCoopers en Lush hebben inclusiviteit op de agenda gezet. HR-functionarissen weten vaak weinig van het onderwerp, maar zijn wel gemotiveerd. We adviseren, houden de vinger aan de pols en proberen bedrijven met elkaar in contact te brengen. Dat de FNV transitieverlof in cao's heeft opgenomen is ook een goede zaak.'

TNN heeft een gids met goede voorbeelden gemaakt voor werkgevers, en een training voor HR-functionarissen met scenario's waarmee ze kunnen oefenen. 'Bijvoorbeeld: een werknemer protesteert tegen een transvrouw op het vrouwentoilet. Meestal eindigt dat slecht voor de transmensen. Wij adviseren dan altijd om de gediscrimineerde te beschermen en in gesprek te gaan met degene die klaagt. Is het onwetendheid, afkeer? Die persoon moet veranderen; een aparte wc voor de transgenderwerknemer lost het niet op.'

POLITIEKE LOBBY

Behalve op onderzoek en advies legt TNN zich toe op politieke lobby. 'We hebben gesprekken met gemeentes, provincies en parlementariërs,' vertelt Lis. 'We pleiten voor een wettelijke regeling van transitieverlof, want als dat alleen per cao is geregeld kun je het bij verandering van baan ineens kwijt raken. Kleine ondernemingen kunnen het niet betalen, dus moet de overheid het regelen; het moet voor iedereen beschikbaar zijn.

‘Verder zijn we bezig met een transgenderwet die ervoor moet zorgen dat mensen hun geslacht kunnen wijzigen zonder onnodige belemmeringen. Er is steeds meer aandacht voor, negatieve maar ook positieve. In de wereld van werk zien we vooruitgang. Veel bedrijven willen zich profileren op inclusie. Misschien realiseren ze zich dat het economisch ook niet slim is om een hele groep mensen buiten te sluiten, ze verliezen talent en geld. Als het bedrijf Ellen had ondersteund, werkte ze er nu waarschijnlijk nog en waren al die werkjaren niet verloren gegaan.’

Is dat überhaupt mogelijk, bij zo’n bedrijf waar het testosteron van de machines druipt?

‘Ik denk het wel. Het gaat om hun normen. Accepteer je de onderdrukking van iemands identiteit of stel je dat de organisatie verschillen tussen mensen accepteert? Het is eigenlijk heel simpel: het gaat om het ondersteunen van mensen. Natuurlijk is er scholing nodig, en dialoog. Maar er is al veel veranderd. Tien jaar terug was transitieverlof nog ondenkbaar.’

CONVENTIE 190

Het scholen van HR-functionarissen en vertrouwenspersonen is een van de aanbevelingen van conventie 190. ‘Als kennis over transgender en non-binaire mensen daar onderdeel van is en toegepast wordt, kan C190 voor hen nuttig zijn,’ zegt Lis. ‘In werksituaties missen ze meestal iemand die aan hun kant staat, die weet wat ze doormaken. Transgender werknemers moeten nu vaak aan de vertrouwenspersoon uitleggen waarom discriminatie erg is. En ik wil graag benadrukken dat bedrijven transmensen vaak vanwege hun genderidentiteit ontslaan, maar daarvoor andere redenen aanvoeren. Daarom melden de slachtoffers deze discriminatie niet, ze denken dat het toch geen zin heeft. Maar ze moeten het wel doen, het helpt voor de zichtbaarheid, de cijfers.’

KENIA

Het scherm toont het silhouet van een jonge vrouw. Haar toonloze, zachte stem zegt: ‘It’s torture. He wants to sleep with you, then you get a job.’

De documentaire *Sex for Work: The true cost of our tea*⁴⁸ onthult hoe op Keniaanse theeplantages van de multinationals Unilever en James Finlay seksueel misbruik aan de orde van de dag is. Van de honderd vrouwen die de documentairemakers spraken, zeggen 75 dat ze zijn misbruikt. Diverse vrouwen hebben een

hiv-infectie opgelopen. Slechts tien vrouwen durven voor de camera te praten, maar alleen als ze onherkenbaar blijven: ze zijn bang voor werkloosheid, scheiding en uitstoting als het misbruik bekend wordt en ze vertrouwen niemand meer. De documentaire focust op vier plantagemanagers die fungeerden als koppelbazen – een is afdelingsmanager van Unilever. Ze konden tientallen jaren hun gang gaan met het eisen van seks in ruil voor een baan. Een undercover journaliste die op de Unilever-plantage is aangenomen op het zwaarste werk en vraagt om een lichtere job krijgt te horen: *Will there be any honey to lick?* Als ze dat meldt bij de *sexual harassment officer*, zegt deze dat ze moet weigeren; hij belooft hulp die nooit komt.

Bij Finlay wonen werknemers op het terrein, de huur wordt van hun loon afgetrokken. Als ze rugpijn hebben, krijgen ze pijnstillers en het bevel door te werken. Vrouwen worden in de velden door meerdere mannen tegelijk verkracht. Zeventig vrouwen hebben inmiddels aangifte gedaan.

HYPOCRIET

Op de documentaire volgen geschokte reacties. Parlementslid Beatrice Elachi zegt dat haar pijnlijk duidelijk is geworden dat slavernij nog bestaat in Kenia. Het ministerie van Arbeid en Sociale Bescherming betitelt in een persbericht de onthulde praktijken als een schending van arbeidsrechten. Seksueel geweld en intimidatie zijn strafbaar onder de Werkgelegenheidswet, het strafrecht en de Wet op seksuele strafbare feiten. Het ministerie kondigt onderzoek aan; het wil fatsoenlijk werk bevorderen, evenals de ontwikkeling van een personeelsbeleid dat niet alleen rechten en plichten van werkgevers en werknemers vastlegt, maar ook het welzijn van werknemers behartigt.

Nog tijdens de opnames voor de documentaire verkoopt Unilever haar plantage aan *venture capital* bedrijf CVC.⁴⁹ Unilever en Finlay belijden hun afschuw over de misdaden, schorsen de vier managers en beloven een onderzoek. De Engelse supermarkten Tesco en Sainsbury laten verontwaardigd weten dat dergelijke praktijken niet thuishoren in hun toeleveringsketen; Starbucks bevriest de inkoop – maar daar hebben de vrouwen niets aan en het is bovendien hypocriet. Al in 2011 verscheen namelijk een rapport dat duidelijk maakte dat seksuele uitbuiting in de sector alle perken te buiten ging.⁵⁰ Unilever kondigde daarna een *zero tolerance* beleid af voor seksuele intimidatie, maar gezien de barre praktijken tot nu toe was dat een loos gebaar. Een gebaar dat bovendien niets veranderde



aan de machteloosheid van werknemers, die aan de wortel van het misbruik ligt.

In Kericho County, waar de plantages gevestigd zijn, zijn banen schaars. Handmatig theeplukken is een van de weinige mogelijkheden een inkomen te verdienen, en die mogelijkheid is aan het verdwijnen.

Oogstmachines nemen het werk over, de districtsgouverneur zegt dat in de laatste tien jaar vijftigduizend mensen zijn ontslagen; een op de drie volwassenen in het district is werkloos. Wanhopige mensen hebben elf oogstmachines in brand gestoken.

C190

Caroline Khamati Mugalla is secretaris van het secretariaat van EATUC, de East-African Trade Union Confederation die werkzaam is in Kenia, Tanzania, Zanzibar, Oeganda, Burundi en Rwanda.⁵¹ De documentaire, vertelt ze, heeft kracht bijgezet aan het verzoek tot ratificatie van C190 dat de Keniaanse vakbondsfederatie COTU al in december 2022 aan president Ruto voorlegde (nadat hij geen gevolg had gegeven aan zijn toezegging op 3 december te ratificeren.) In februari 2023 ging er een nieuwe petitie de deur uit, deze keer van de Kenya Plantation & Agricultural Workers' Union. Deze vraagt de regering onmiddellijke ratificatie en

integratie van C190 in cao's. Daarnaast moeten Finlay en Unilever hun arbeiders zelf in dienst nemen in plaats van via onderaannemers, en ophouden met het torpederen van vakbonden. Ze moeten de slachtoffers van het seksuele misbruik compenseren, en in het algemeen hun arbeiders contracten aanbieden en artikel 41 van de grondwet gehoorzamen: een redelijke beloning voor arbeid, fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen.

'In februari heeft de president bij een ontmoeting met vertegenwoordigers van alle Keniaanse vakbondsfederaties opnieuw gezegd dat Kenia zich committeert aan ondertekening,' zegt Caroline Mugalla, 'maar presidentiële verklaringen zijn vaak politiek gemotiveerd. Hoe snel het gaat hangt onder andere af van de druk die wij kunnen uitoefenen. We vragen de regering nu om op de Dag van de Arbeid te ratificeren. We hebben ook bij het parlement de noodzaak van ondertekening onder de aandacht gebracht.'

INFORMELE ARBEID EN DE PLANTAGESECTOR

Omdat de vrouwen op de theeplantages niet georganiseerd zijn en zich ook niet mochten organiseren, zijn ze extra kwetsbaar voor machtsmisbruik. Maar informele arbeid is overal, zegt Caroline. 'Tijdens corona is de informele economie in alle landen en in alle sectoren

gegroeid en daarna niet meer teruggedraaid. Momenteel zit meer dan 80 procent van de banen in Oost-Afrika in de informele sector. In Burundi en Oeganda zelfs meer dan 90 procent. Oost-Afrikanen die naar de Golf-regio gaan, meestal voor huishoudelijk werk, verdwijnen totaal van de radar. In de plantage-sector woekert informeel werk al heel lang: in de koffie, de thee en niet te vergeten de bloemen, vaak bedrijven met Hollandse eigenaren of afnemers. Ze gebruiken veel tijdelijke en informele arbeid tijdens het planten, het toedienen van pesticiden en het oogsten.'

Verzamelen de bonden data over geweld en intimidatie?

'Ze krijgen via de *shop stewards* wel meldingen en rapporten, maar daarin zitten hiaten. Bijvoorbeeld omdat bedrijven glashard ontkennen dat op hun werkvloer grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt, en bonden zaken niet oppakken omdat de slachtoffers ongeorganiseerd zijn.'

STIGMA

'De plantagevakbond heeft actieve shop stewards en studiekringen. Een studiekring is een oud vakbondsconcept om op werkvloerniveau mensen te trainen: ze zitten in een kring, delen hun ervaringen en onderzoeken hoe ze problemen kunnen oplossen. Daarbij komen geweld en intimidatie ook vaak op tafel. Het grootste probleem, zelfs onder georganiseerde werknemers, is dat slachtoffers alleen anoniem melding willen doen. Ik heb het gezien in Oeganda, in Rwanda, in Tanzania en in Kenia. Geweld melden geeft je een stigma. Daar komt bij dat sommigen niet eens beseffen dat wat hen overkomt seksuele intimidatie is. Het wordt gebracht als grapje, *on a light note*. Als ik in studiekringen de verschillende vormen van seksueel geweld bespreek, hoor ik vaak: O ja, dat doet mijn opzichter ook altijd! Wat ook niet helpt: de bazen waarschuwen elkaar tegen iemand die haar mond opentrekt. Zelfs als je iemand aanklaagt en de rechter stelt je in het gelijk, kan het je zo als werknemer blijven achtervolgen. Je krijgt nergens meer werk.'

BEST PRACTICES

'Sommige bonden hebben comités voor veiligheid en gezondheid op het werk; die nemen nu in hun beleid ook maatregelen op tegen seksueel geweld en intimidatie. Dat doen ze samen met werknemers. Het resultaat is niet alleen nieuw beleid; het proces zelf leidt tot bewustwording. Voortaan weten alle deelnemers welk gedrag beschouwd wordt als geweld en intimidatie, en ook dat het bestraft wordt.'

Sommige vakbonden nemen beleid tegen seksuele intimidatie op in de cao, en gebruiken daarbij al onderdelen van C190. Werknemers nemen deel aan dit proces, het zijn niet alleen HR-functionarissen die iets op papier zetten.'

Moeten in Oost-Afrika wetten worden aangepast aan C190?

'Ik denk van wel, maar daar moeten we nog in duiken. Wat zijn de gaten in onze wetgeving? Bij onze lobby voor ratificatie van C190 hadden we overleg met onze aangesloten federaties. Hun ministeries van Arbeid waren er ook bij en sommigen vonden dat hun wetten het hele terrein van wat C190 voorstelt al bestrijken, waarom nog ratificeren? Dit is een grote uitdaging. We moeten nog veel werk verzetten om te verduidelijken wat C190 echt betekent en dat het noodzakelijk is om te ondertekenen, zonder verborgen agenda.'

Ter voorbereiding op het aannemen van C190 in de ILO en erna heeft EATUC workshops georganiseerd voor nationale vakbondsfederaties, om hen bewust te maken van het belang van deze conventie en van de implicaties voor vakbonden. In mei komt er een regionale conferentie over C190, zegt Caroline Mugalla. 'We moeten in beeld krijgen waar ieder land nu staat in het proces naar ratificatie, een strategie ontwikkelen om ze verder te brengen en capaciteit ontwikkelen. We nemen binnenkort contact op met Zuid-Afrika en Namibië; zij hebben al ondertekend en we kunnen leren van hun ervaringen.'

INTERNATIONAAL VERANTWOORD ONDERNEMEN Kunnen multinationals ratificatie en toepassing van C190 dichterbij brengen?

'Ze zijn machtig en worden beschermd door hun overheden. Maar druk uitoefenen in het land waar ze vandaan komen is effectief. Een Zweeds bedrijf in Kenia verbood werknemers zich te organiseren; toen een Zweedse collega-vakbond het aankaartte bij het moederbedrijf, moest het toegeven. Ze hanteren dubbele standaarden, thuis gedragen ze zich anders dan in Afrika; kijk naar de Totals en de Shells. Onze vakbonden moeten deze ervaringen documenteren en delen met collega's in het noorden, waar de bedrijven vandaan komen. We moeten in solidariteit werken.'

HOOFDSTUK 4

BOUWSTENEN VOOR EEN STRATEGIE

De 187 bij de ILO aangesloten landen laten alle mogelijke stadia zien van het proces van ondertekening en toepassing van C190. Sommige landen hebben hun handtekening gezet en zijn al een eind op weg met toepassing, andere hebben alleen nog ondertekend, in weer andere landen is ondertekening nog een stip op de horizon.

Veel partners van Mondiaal FNV geven aan dat in hun land snelle ratificatie niet te verwachten is – hoe schrijnend de ervaringen met geweld en intimidatie op het werk ook zijn. Maar ze zitten ondertussen niet stil. Terwijl ze bij hun overheden blijven aandringen op ratificatie, werken ze in de praktijk aan een wegbereiding van C190 met trainingsprojecten voor vakbondsleden en ongeorganiseerde arbeiders, bewustmakingscampagnes, politieke lobby, onderzoek en dataverzameling. In het voorgaande hoofdstuk tekenden we een aantal voorbeelden daarvan op. Een korte samenvatting:

In de **MENA-regio** probeert Public Services International met aangesloten bonden momentum te scheppen voor ratificatie via twee routes: nationale wetten langs de meetlat van C190 leggen, en bewustwording. Daarbij komen gender hotlines en helpdesks langs, zestien dagen van activisme (een wereldwijde actie), *outreach* ontmoetingen met ongeorganiseerde

landarbeidsters, workshops voor vakbondsleden en -leiders, een onderzoek naar de economische kosten van geweld en intimidatie op en rond het werk, en de noodzaak van internationaal verantwoord ondernemen.

In **Sri Lanka** is ratificatie van C190 nog niet in zicht. Medewerkers van The Grassrooted Trust maken zich sterk voor verandering van onderaf en gebruiken daarvoor C190. Ze maakten er YouTube-filmpjes over en gebruiken de conventie in discussies met mainstream vakbonden om hen ervan bewust te maken dat geweld en intimidatie ook van collega's komt, en dat verbale pesterijen en ongewenste blikken er ook bij horen. Zo hopen ze een zaak te bouwen die ze uiteindelijk aan de regering kunnen presenteren. Ze willen allereerst houding en gedrag veranderen en daartoe in samenwerking met andere *grassroot* groepen het onderwijssysteem op een nieuwe leest schoeien. Hiervoor organiseren ze ontmoetingen door de hele samenleving heen.



In **Nederland** ijveren FNV, CNV en Vrouwen en de Stichting van de Arbeid voor ratificatie van C190 (zie hoofdstuk 2); zij houden het vuurtje brandend bij regering en politici en hebben werk gemaakt van het opsporen van leemtes in de wet- en regelgeving. Ook Transgender Netwerk Nederland, dat de belangen van transgender en non-binaire mensen vertegenwoordigt, ziet in C190 een aanvulling van de gereedheidskist, met name voor het bepleiten van een wettelijke regeling voor transitieverlof en scholing van HR-functies en vertrouwenspersonen.

In **Oost-Afrika** hebben vakbondsfederatie EATUC en aangesloten bonden diverse malen hun regeringen via petitie verzocht te ratificeren, tot nu toe zonder resultaat. EATUC heeft voor en na het aannemen van C190 in de ILO in 2019 voor nationale vakbondsfederaties workshops georganiseerd om hen bewust te maken van het belang van de conventie en van de implicaties voor vakbonden. In mei komt er een regionale conferentie over C190. Sommige Keniaanse bonden hebben comités voor gezondheid en veiligheid op het werk; in hun beleid nemen ze nu maatregelen op tegen seksueel geweld en intimidatie.

Dat doen ze samen met werknemers, waardoor het proces niet alleen leidt tot nieuw beleid maar ook tot bewustwording. Verder nemen Keniaanse vakbonden beleid tegen seksuele intimidatie op in cao-onderhandelingen, en gebruiken daarbij al onderdelen van C190.

Er zijn meer bruikbare voorbeelden van andere Mondiaal-partners. Een greep uit een overzicht van begin 2022 van verschillende landen⁵²: een maandelijks *spotlight* dat onderdelen van C190 belicht en relevant mondiaal nieuws brengt; een *tracker* voor gender-gerelateerd geweld; een gereedheidskist met informatie, gespreksonderwerpen, campagnemateriaal en belangrijke data; een sociale mediacampagne; publiciteit in mainstream media, onder andere een talkshow op tv; tripartite discussies met werkgevers, werknemers en overheid; versterken van de vrouwenpositie in vakbonden; netwerken; inschakelen van ambassades, vooral als er subsidies in het spel zijn; druk op multinationals; toepassing van C190 in cao's; uitwisseling van kennis over arbeidsrecht tussen landen.

AANBEVELINGEN VOOR REALISEREN VAN C190

Verdere bouwstenen voor een strategie vinden we in de concrete maatregelen van de bij C190 behorende aanbeveling 206 (R206). Voor het volledige overzicht verwijzen we naar de ILO site⁵³, hier noemen we een aantal in het oog springende aanbevelingen die realisering van C190 dichterbij kunnen brengen en waarvoor ook zonder ratificatie al geijverd kan worden.

- Training van directies, leidinggevendenden, HR-functionarissen, ondernemingsraden, werknemers en kaderleden over geweld en intimidatie op en rond de werkplek, specifiek ook over gender-gerelateerd geweld, over de risico's als er 'derden' in het spel zijn zoals cliënten, patiënten en dienstverleners; en over risico's die samenhangen met discriminatie, machtsmisbruik, sociale, culturele en gendernormen;
- Remedies voor slachtoffers: het recht om ontslag te nemen met compensatie; het recht om weer in dienst te treden; passende schadevergoedingen; werknemers moeten zich zonder risico's direct kunnen terugtrekken uit potentieel bedreigende situaties;
- Melding bij en onderzoek door arbeidsinspecties;
- Privacybescherming in klachtenprocedures voor slachtoffers en klokkenluiders;
- Verbod op een zwijgbeding in contracten en schikkingen;
- 24-uurs hotlines;
- Rechters met specifieke expertise op het terrein van geweld en intimidatie;
- Juridisch advies voor slachtoffers en de mogelijkheid van verschuiving van de bewijslast in andere dan strafzaken;
- Steun bij terugkeer op de arbeidsmarkt;
- In geval van huiselijk geweld: verlof voor slachtoffers, flexibele werkregelingen, tijdelijke bescherming tegen ontslag, het opnemen van huiselijk geweld in de risicoanalyse, kennis verspreiden over de gevolgen van huiselijk geweld voor de onderneming;
- Expliciete bevoegdheid van de arbeidsinspectie om geweld en intimidatie aan te pakken met passende maatregelen, zoals het staken van werk wanneer leven, gezondheid of veiligheid in het geding zijn;
- Ontwikkelen van modelgedragscodes voor een veilige werkplek;
- Verzamelen en publiceren van data over geweld en intimidatie op het werk, uitgesplitst naar sekse, vorm van geweld en intimidatie, economische sector en kwetsbare groepen. De ILO ontwikkelt momenteel een 'conceptueel en methodologisch meetkader' om landen hierbij te ondersteunen;
- Publiekscampagnes in de taal van kwetsbare groepen zoals migranten.

De alomvattende, breed inzetbare en slagvaardige conventie waarop de vakbondswereld vóór 2019 hoopte, ligt er nu.

Deze publicatie beoogt een bijdrage te leveren aan de omzetting van woorden in daden, die hopelijk overal ter wereld op afzienbare termijn in het verschiet ligt.

VOETNOTEN

¹Experiences of violence and harassment at work: a first survey. ILO, Lloyd's Register Foundation, Gallup 2022.

²[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU\(2018\)604949_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2018/604949/IPOL_STU(2018)604949_EN.pdf)

³Inspectie SZW, BasisInspectieModule (BIM) Intern ongewenst gedrag, 1 september 2020; Inspectie SZW, BasisInspectieModule (BIM) Agressie en geweld, 21 september 2020.

⁴De International Labour Organization (ILO) is een agentschap van de Verenigde Naties gericht op het bevorderen van goed werk, sociale zekerheid en de dialoog tussen werkgevers, werknemers en overheid. Het doet dit onder andere door verdragen (conventies) en bijbehorende aanbevelingen (recommendations) op te stellen die aangesloten staten kunnen ondertekenen; na ondertekening zijn ze verplicht tot toepassing ervan in eigen land. Als we in het vervolg over C190 schrijven, is de bijbehorende Recommendation 206 inbegrepen. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

⁵Zie ook: <https://www.fnv.nl/getmedia/470cade4-4556-4b07-b3c0-0d0dfb622664/Mondiaal-Geweld-en-intimidatie-op-de-werkvloer-Compleet-NL.pdf>

⁶Experiences of violence and harassment at work: a first survey. ILO, Lloyd's Register Foundation, Gallup 2022. De resultaten geven een overzicht van de omvang en frequentie van het probleem, verdeeld over verschillende demografische groepen; ze bieden inzicht in de voornaamste vormen van geweld en van de redenen waarom mensen er niet over praten.

⁷NB: vragen over het behoren tot de lhbtq+ gemeenschap ontbreken in de enquête.

⁸In Nederland is in 2019 in artikel 1 van de Algemene Wet Gelijke Behandeling de term 'gender' nog verder gedefinieerd in die zin dat er bij het bepalen van gronden voor non-discriminatie geen onderscheid gemaakt mag worden op basis van genderidentiteit of genderexpressie – daarvoor ging het alleen over geslacht.

⁹https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Bedoeld wordt alle communicatie gefaciliteerd door het internet zoals sociale media, internetvergader-software e.d.

¹⁰Experiences of violence and harassment at work: a first survey. ILO, Lloyd's Register Foundation, Gallup 2022.

¹¹<https://mneguidelines.oecd.org/> De OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen maken duidelijk wat overheden van de vijftig aangesloten landen verwachten van multinationalaal opererende bedrijven op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Ze bieden bedrijven handvatten om op een verantwoorde manier kwesties aan te pakken als ketenverantwoordelijkheid, mensenrechten, kinderarbeid, milieu en corruptie.

¹²<https://unglobalcompact.org/library/2> De VN Richtlijnen voor Bedrijven en Mensenrechten omvatten 31 principes verdeeld over de drie 'pilaren' Bescherm, Respecteer en Herstel, die de plicht van staten en de verantwoordelijkheid van bedrijven definiëren om mensenrechten te waarborgen en effectieve toegang te verschaffen tot middelen en methoden om mensenrechtenschendingen door bedrijven uit de wereld te helpen.

¹³De fundamentele arbeidsrechten zijn vrijheid van organisatie en het recht op collectieve onderhandelingen, uitbanning van dwang- en gebonden arbeid, afschaffing van kinderarbeid, uitbannen van discriminatie, bevordering van fatsoenlijk werk en het recht op een gezonde en veilige werkomgeving.

¹⁴Uit: ILO-Conventie 190: een 'geïntegreerde aanpak' van geweld en intimidatie? Bas Rombouts, in Arbeidsrechtelijke Annotaties 2021 (15) 1 doi: 10.5553/ArA/156866392021015001001:

'De basis van de gelijke behandelingswetgeving wordt gevormd door artikel 1 van de Grondwet, dat een algemeen verbod inhoudt, in de eerste plaats voor de overheid, om burgers te discrimineren. Het recht op gelijke behandeling, tussen burgers onderling en in de relatie tussen burgers en overheid, is verder uitgewerkt in een aantal specifieke wetten en bepalingen (...) Een bijzonder belangrijk instrument in relatie tot geweld en intimidatie is de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Binnen de AWGB kan er sprake zijn van verboden onderscheid wanneer dit verband houdt met 'godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.' Onder onderscheid op grond van 'geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie' vallen ook 'zwangerschap, bevalling en moederschap'. De AWGB bepaalt tevens expliciet dat intimidatie en seksuele intimidatie verboden onderscheid inhouden. (...) Het College voor de Rechten van de Mens (CRM) vormt samen met de Inspectie SZW (...) een belangrijke route om invulling te geven aan 'ensuring effective means of inspection and investigation of cases of violence and harassment' als bedoeld in artikel 4 van Conventie 190. Desalniettemin krijgt het College relatief weinig klachten over (seksuele) intimidatie. Schaamte, angst (om bijvoorbeeld de baan te verliezen) en problemen met betrekking tot de bewijslast spelen hierbij waarschijnlijk een grote rol.'

¹⁵Dat Europese landen zo traag zijn met ratificatie kan ook liggen aan het feit dat lidstaten van de EU toestemming moeten krijgen om hun wetgeving aan te passen, en die toestemming lang uitbleef omdat conservatieve landen als Hongarije en Polen dwars lagen. Daarbij komt dat de meeste Europese landen ILO-conventies pas ratificeren nadat hun wet- en regelgeving ermee in lijn is gebracht; dat kan lang duren. (Privéconversatie met Catelene Passchier, voorzitter van de Werknemers Groep en vicevoorzitter van de Beheersraad van de ILO, en Jessica van Ruitenburch, beleidsadviseur FNV.)

¹⁶ILO-Conventie 190: een 'geïntegreerde aanpak' van geweld en intimidatie? Bas Rombouts, in Arbeidsrechtelijke Annotaties 2021 (15) 1 doi: 10.5553/ArA/156866392021015001001

¹⁷Veelal wordt gender-gerelateerd geweld daar overigens bijna uitsluitend opgevat als geweld tegen vrouwen, omdat het vaker vrouwen zijn die dat soort geweld ondergaan. Dit wil niet zeggen dat mannen hiervan gevrijwaard zijn. De eerder genoemde enquête laat zien dat ook 5 procent van de mannen seksueel geweld ervaart.

¹⁸De bestaande wetgeving ten aanzien van klokkenluiders wordt momenteel aangepast.

¹⁹FNV-reactie op concept Nationaal Actieplan Seksueel grensoverschrijdend gedrag en Seksueel geweld 11-11-2022.

²⁰Niet dubbel de dupe. ILO-verdrag nieuwe stap in aanpak geweld en intimidatie op het werk. Alie Kuiper, in Arbo 5/2020.

²¹De aanpak van seksuele intimidatie 'in the world of work'. Een onderzoek naar lacunes in de Nederlandse wet- en regelgeving en een wenselijke en adequate wijze van implementatie van het ILO-Verdrag nr. 190. R. Spekklé, Vrije Universiteit, Faculteit der Rechtsgeleerdheid, 18 november 2022.

²²De aanpak van seksuele intimidatie 'in the world of work', p. 12.

²³21-002 Brief CNV-WOMEN-FNV Commissiedebat Gezondheid en veilig werken d d 24 juni 2021.

²⁴Gezamenlijk commentaar FNV en CNV op implementatieschema van SZW ter voorbereiding op ratificatie van C190, januari 2023

²⁵ILO-Conventie 190: een 'geïntegreerde aanpak' van geweld en intimidatie? Bas Rombouts, in Arbeidsrechtelijke Annotaties 2021 (15) 1 doi: 10.5553/ArA/156866392021015001001

²⁶Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon, brief van de FNV aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal, 19-9-2022.

²⁷De Tweede Kamer neemt kwaliteitseisen mee in de bespreking van het wetsvoorstel.

²⁸Interne onderzoeken naar klachten over ongewenste omgangsvormen: tijd voor regulering en professionalisering. Alie Kuiper, Tijdschrift voor Compliance Nr. 4 – november 2021.

- ²⁹ILO-Conventie 190: een 'geïntegreerde aanpak' van geweld en intimidatie? Bas Rombouts, in Arbeidsrechtelijke Annotaties 2021 (15) 1 doi: 10.5553/ArA/156866392021015001001
- ³⁰De aanpak van seksuele intimidatie 'in the world of work'; Geweld en intimidatie op het werk, Alie Kuiper, in OR Magazine februari 2022.
- ³¹De indeling in preventie, bescherming en opvang komt uit C190.
- ³²Middle East and North Africa.
- ³³Omwille van de veiligheid van betrokkenen gebruiken we vervangende namen en benoemen we niet in welk land zich dit afspeelt..
- ³⁴Current law and practice concerning violence and harassment in the world of work focusing on convention 190 and recommendation 206. Sandra van Niekerk, Public Services International November 2019. De publicatie onderzoekt de stand van zaken in Zuid-Afrika, Botswana, Kenia, Oeganda, Tunesië, Algerije, Egypte, Senegal en Tsjaad.
- ³⁵Economic and Social Costs of Violence and Harassment In the World of Work, An Approach for Elimination. Dr. Howaida Adly, Public Services International, februari 2022.
- ³⁶Over sommige landen zijn wel cijfers bekend; over Egypte bijvoorbeeld schrijft Fatma Mostafa in The Washington Report, 30-9-2019: 'If women were treated equally as men in the workforce, according to the International Monetary Fund (IMF), Egypt's GDP would increase by about 34% and average household income would rise by some 25%, pushing many families out of poverty.' <https://www.wrmea.org/egypt/as-more-egyptian-women-become-breadwinners-are-labor-rights-keeping-up.html>
- ³⁷Cijfers zijn schaars, maar naar schatting leven in Sri Lanka ongeveer 35 duizend tot 47 duizend vrouwelijke sekswerkers en 24 duizend tot 37 duizend mannen die seks met mannen hebben. Uit: Disrupting the Binary Code: Experiences of LGBT Sri Lankans Online. December 2017 (c) Women and Media Collective.
- ³⁸A study on workplace discrimination: Challenges faced by LGBTIQ employees and the perspectives of employers in Sri Lanka. Chowdhury, S.A. (2021), © Equal Ground 2021.
- ³⁹Disrupting the Binary Code: Experiences of LGBT Sri Lankans Online.
- ⁴⁰NB: de term 'seks' in de grondwet dekt niet de lading van 'seksuele oriëntatie en genderidentiteit/-expressie'. Sri Lanka: Ensuring equality and non-discrimination for lesbian, gay, bisexuals and transgender people. Mathuri Thamilaran, International Commission of Jurists, Advocates for Justice and Human Rights, 2021.
- ⁴¹Gap Analysis, One Country, Many Arbitrary Laws - Rethinking Laws and Policies that Leave LGBTIQ+ Sri Lankans Behind. Westminster Foundation for Democracy 2021.
- ⁴²Sectie 365, 365A en 399 van de Strafwet, 1883, Sectie 7 van de Vagrants Ordinance, 1841. Human Rights Watch. www.hrw.org/report/2016/08/15/all-five-fingers-are-not-same/discrimination-grounds-gender-identity-and-sexual.
- ⁴³https://www.youtube.com/watch?v=jsC0hYbYQlc&list=PLrdUd-_3l8r-B-zMETELGPZDSW6yaNEka&index=1
- ⁴⁴Volgens die wet meld je je ziek en na een jaar komt er een arbeidsdeskundige van het UWV kijken. Als het niet meer lukt in je oude werk, wordt er gezocht naar andere functies, in of buiten de organisatie. Zover is het in Ellens geval niet gekomen. Ze valt nog steeds deels onder de Ziektewet en kreeg eerst een WGA- (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en daarna een WIA-uitkering (Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen).
- ⁴⁵<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>
- ⁴⁶Het onderzoek is verkennend en niet representatief, de cijfers zijn daarom een indicatie.
- ⁴⁷Als Ellen haar zaak na 2019 aanhangig had gemaakt, had ze waarschijnlijk gewonnen.
- ⁴⁸Sex for Work: The true cost of our tea. A BBC Africa Eye/Panorama documentary. Première 20 februari 2023. <https://www.youtube.com/watch?v=1wMdnCx6eUc>
- ⁴⁹Nu heet het Lipton Teas and Infusions.
- ⁵⁰Certified Unilever Tea, Small Cup, Big Difference, ICN en SOMO 2011, gepubliceerd door de Kenyan Human Rights Commission.
- ⁵¹DRC gaat toetreden en mogelijk ook Zuid-Soedan.
- ⁵²Een overzicht van de activiteiten op dit terrein van FNV Mondiaal-partners: C190 interview results, Tara Scally, 16-02-2022. [Document for Internal Use Only].
- ⁵³https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

