

P+
SPECIAL
Jaargang 17
Week 21 | 2019

A young woman with an orange headband is working at a sewing machine in a factory. She is looking intently at her work, with her hands near her mouth. The background shows other sewing machines and factory equipment.

Wereldwijde conventie tegen geweld

Mondiaal FNV lobbyt voor veilige werkplek

Wereldwijde conventie tegen geweld

P+ WEEK 21 | 2019 | 2

‘Iedereen moet zich veilig voelen op de werkvloer, ongeacht leeftijd, afkomst, gender of seksualiteit’, zo luidt het statement van Mondiaal FNV. Daarom lobbyt de organisatie al enige jaren bij de International Labour Organisation (ILO) in Genève. Het doel: het aannemen van een nieuwe conventie over dit thema. De beslissende vergadering van deze organisatie van de Verenigde Naties staat gepland in juni. Maar er zijn nog enkele hordes te nemen.

Wereldwijd heeft 35 procent van alle vrouwen boven de vijftien jaar te maken met seksueel geweld op de werkvloer, zo blijkt uit onderzoek van de internationale vakbeweging ITUC. Het is de meest getolereerde vorm van schending van arbeidsrechten, concludeert de ITUC. Ook één op de drie vrouwen in Nederland komt in aanraking met seksueel geweld op het werk. Door de #MeToo-discussie is dit probleem aan de oppervlakte gekomen, maar de beoogde ILO-conventie gaat verder. Die omvat al het geweld op de werkvloer, dus ook dat tegen beroepsgroepen als ambulance-medewerkers en conducteurs. Geweld en intimidatie veroorzaakt fysieke, psychische, sociale en financiële schade. Het leidt in extreme gevallen tot moord en zelfdoding, zo stelt Mondiaal FNV in de brochure ‘Geweld werkt niet: werknemers wereldwijd steunen ILO-verdrag’. De uitgave bundelt tal van ervaringsverhalen. In groter verband draagt agressie bij aan gender-ongelijkheid en kost het ondernemingen miljarden aan verloren arbeidsuren, salaris voor vervangend personeel en verlies van productiviteit en reputatie. Slachtoffers hebben vaak moeite erover te praten. Ze zijn bang voor hun baan, voelen schaamte en schuld en weten niet dat er wetten

en regels bestaan die hen zouden moeten beschermen. Ze weten wel dat daders vaak niet worden bestraft.

Midden maart van dit jaar gingen duizenden textiel- en kledingarbeiders in Hawassa, het grootste industriële park van Ethiopië, in staking. Ze eisten onder meer maatregelen tegen seksuele intimidatie. Het was een opvallend krachtig signaal van vrouwen die in dit land nog steeds als tweederangsburgers worden beschouwd. “In de kledingsector in Ethiopië komt intimidatie op de werkvloer veelvuldig voor”, zegt Paule France Ndessomin, secretaris van de sub-Sahara-regio van IndustriALL, een wereldwijde sectorbond die onder meer alle textielwerknemers verenigt. Mondiaal FNV werkt in Ethiopië samen met IndustriALL om de vakbonden te versterken, evenals de vrouwelijke leden. “Veel vrouwen zijn lid van de vakbond, maar zitten niet op beslissende posities. De Ethiopische bonden streven wel naar een gelijk aantal mannen en vrouwen in de top, maar in de praktijk lukt het niet. Ze zeggen: vrouwen moeten eerst getraind worden in leiding geven. Met andere woorden: mannen zijn geboren leiders, vrouwen moeten nog veel leren.”

En dat is jammer, want het zijn juist de vrouwen die veranderingen kunnen brengen in een onveilige werkomgeving. “Het is een heel gevoelig onderwerp”, weet Ndessomin. “We horen de verhalen tijdens workshops en trainingen. Dan vertellen ze over een ‘collega’ of een ‘vriendin’, terwijl we dan vermoeden dat ze over zichzelf praten. Het is taboe, vrouwen schamen zich erover te vertellen.” De gevolgen zijn groot, zegt Ndessomin. “Vooral jonge vrouwen stoppen met werken en belanden aan de zijlijn. Het heeft culturele en psychische gevolgen. Als maatschappij kun je je niet veroorloven dat een grote groep jongeren aan de kant blijft staan, ook niet in een patriarchale samenleving als Ethiopië.”

IndustriALL heeft zogenoemde Global Framework Agreements (GFA’s) afgesloten met vijf kledingmerken: Tchibo, Esprit, H&M, ASOS en Inditex. De overeenkomsten draaien om het verduurzamen van de eigen keten. Onderdeel hierin is ook geweld en seksuele intimidatie op de werkvloer. “Je ziet dat als er aandacht voor komt, het aantal klachten daalt. Een aantal fabrieken van Tchibo heeft een genderdesk ingericht, een plek waar vrouwen met hun specifieke klachten terecht konden. In deze fabrieken komt geweld en seksuele intimidatie nu een stuk minder vaak voor. Iedereen wordt zich er op deze manier van bewust.”

Bij de andere vier kledingmerken verloopt dit proces nog moeizaam, vertelt Ndessomin. Nog moeizamer is de situatie in de zogenaamde ‘industriële zones’, zoals Hawassa, gebouwd door China Civil Engineering Corporation in 2016. Eind vorig jaar was de export al goed voor een omzet van 38 miljoen dollar. Er werken inmiddels meer dan 20 duizend mensen, maar vakbonden worden in de textielbedrijven vaak niet getolereerd. “Die zones worden beheerd door investeringsbedrijven die direct onder de staat hangen. De regering vindt dat de vakbonden toegang moeten krijgen, maar de investeringsbedrijven zeggen: we zijn er nog niet klaar voor. Daar mogen we als bonden van geluk spreken dat er dappere vrouwen zijn die in maart van dit jaar de straat op durfden om voor zichzelf op te komen.”

De nieuwe ILO-conventie kan in deze situatie verandering brengen. Bindende internationale regelgeving maakt geweld en intimidatie op de werkvloer zichtbaar, aanwijsbaar, en: vervolgbaar. Het is zoals Ndessomin zegt: iedereen wordt zich er op deze manier van bewust. FNV’s beleidsadviseur Jessica van Ruitenburg onderhandelt samen met collega Wilma Roos



Textielwerknemers in Ethiopië: duizenden vrouwen gingen dit jaar de straat op en eisten maatregelen tegen seksuele intimidatie.

namens de werknemers met de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven over de inhoud van de conventie. “De onderhandelingen lopen wat stroef”, vindt Van Ruitenburg. “Internationaal gezien is de noodzaak van dit verdrag wel doorgedrongen, maar de Nederlandse overheid en de bedrijven aarzelen.” De discussie gaat ook over de definitie van geweld en intimidatie, zegt Van Ruitenburg. Daar moet volgens de bonden het hele spectrum onder vallen. “Eén seksueel getint grapje hoeft geen probleem te zijn, maar met tien grapjes wordt het wel intimidatie.” Ook woonwerkverkeer moet hier onder vallen. Vrouwen die lastiggevallen worden als ze bijvoorbeeld na een late dienst met de bus naar huis moeten. Huiselijk geweld is eveneens een discussiepunt. Werknemers die thuis met geweld te maken hebben, functioneren slechter op hun werk, met alle verzuimdagen en dus kosten van dien. Van Ruitenburg: “Nederland wil alleen een verdrag dat gesteund wordt door alle stakeholders, maar veel werkgevers zien het niet zitten. Ze vinden het lastig en zijn geen voorstander

van te veel regels. VNO/NCW staat er heel weifelend in. Deze ondernemerskoepel heeft geen trek in een nieuw verdrag. Het is jammer dat Nederland niet constructief meedenkt. We hebben onlangs internationaal overleg gehad tussen de vakbonden en daar bleek dat Nederland een vrij geïsoleerde opvatting heeft. Ik denk dan ook dat het verdrag er in juni wel gaat komen.” ■

Websites

- + Om de lobby voor het aannemen van de nieuwe conventie kracht bij te zetten, is FNV met CNV en de Fair Wear Foundation de petitie **‘Maak een einde aan intimidatie en geweld op de werkvloer’** gestart.
- + De rapporten van de ILO over **‘Violence and harassment in the world of work’**.

+ TEKST ASTRID VAN UNEN

+ FOTOGRAFIE COMPASS MEDIA / JEROEN VAN LOON

+ ART DIRECTION BUREAU BOUDEWIJN BOER EN STUDIO 10

+ UITGEVERIJ ATTICUS BV

+ WWW.P-PLUS.NL

Wat doet de ILO?

De ILO probeert door het aannemen van conventies en aanbevelingen in een meerderheidsbesluit de verschillende doelstellingen in bindende normen vast te leggen. Gaat een land daarna over tot ratificatie, dan moet die zijn wet- en regelgeving hierop aanpassen. Het bijzondere van de ILO is dat het de enige VN-organisatie is waar overheden, werkgevers en werknemers jaarlijks samenkomen en inhoudelijk discussiëren over duurzame aanpassingen. Het is een tripartiet overleg van wereldformaat. www.ilo.org

“In fabrieken met een genderdesk komt geweld en seksuele intimidatie nu een stuk minder vaak voor”