



CONSEIL BRUXELLOIS DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
BRUSSELSE RAAD VOOR GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN  
RÉGION DE BRUXELLES-CAPITALE - BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

---

# INITIATIEFADVIES

**Aanbevelingen voor een concrete en  
effectieve uitvoering van IAO-verdrag  
nr. 190 in het Brussels Hoofdstedelijk  
Gewest**

---

Advies uitgebracht door de RGVM op 25/03/2024

## Vooraf

IAO-verdrag 190 over intimidatie<sup>1</sup> werd door de verschillende Belgische Parlementen<sup>2</sup> goedgekeurd en is dus officieel door België geratificeerd<sup>3</sup>. Dit Verdrag zal voor België op 13 juni 2024 in werking treden.

De **RGVM** herinnert aan het advies<sup>4</sup> dat hij in november 2022 voorafgaand aan de goedkeuring van het Verdrag<sup>5</sup> heeft uitgebracht.

Het doel van dit initiatiefadvies is dit advies aan te vullen om het belang van dit Verdrag te benadrukken, het bekend te maken<sup>6</sup>, maar ook om de concrete acties aan te geven die nodig zijn voor de uitvoering ervan en om de Brusselse instellingen uit te nodigen hierin een leidende rol te spelen. De **RGVM** spreekt dan ook de wens uit dat dit initiatiefadvies tot doel zou hebben dat het Parlement en de Brusselse Hoofdstedelijke Regering, in naleving van de gewestelijke bevoegdheden, zich voor de uitvoering van het Verdrag zouden engageren en concrete acties zouden ondernemen om intimidatie, geweld en seksisme op de werkplek uit te roeien.

## Advies

### 1. Algemene beschouwingen

#### 1.1 De bijdrage van Verdrag nr. 190 : het belang van de genderdimensie van intimidatie

Verdrag nr. 190 en de bijbehorende aanbeveling nr. 206<sup>7</sup> zijn de eerste internationale arbeidsnormen die een gemeenschappelijk kader bieden voor het voorkomen, bestrijden en uitbannen van geweld en intimidatie in de wereld van werk, waaronder geweld en intimidatie op basis van geslacht.

Het Verdrag is gebaseerd op een brede definitie van geweld en intimidatie in de wereld van werk<sup>8</sup> en erkent uitdrukkelijk het recht van iedereen op een werkomgeving die vrij is van geweld en intimidatie. Dit recht moet als een grondrecht worden beschouwd.

<sup>1</sup> Verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen op 21 juni 2019 in Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar honderdachtste zitting, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_881479.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_881479.pdf).

<sup>2</sup> Wat de Brusselse instellingen betreft, zie het COCOF-decreet van 8 juni 2023, gepubliceerd in het B.S. op 11 januari 2024, de GGC-ordonnantie van 27 april 2023, gepubliceerd in het B.S. op 30 augustus 2023 en de ordonnantie van het Parlement van Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 2 maart 2023, gepubliceerd in het B.S. op 14 maart 2023.

<sup>3</sup> [https://www.ilo.org/global/standards/WCMS\\_889161/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_889161/lang--en/index.htm).

<sup>4</sup> [Advies van de RGVM van 18/11/2022 over Verdrag nr. 190 inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk.](#)

<sup>5</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/RGVM-ADVIES-OIT\\_190-221118-NL.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2023/02/RGVM-ADVIES-OIT_190-221118-NL.pdf).

<sup>6</sup> <https://beswic.be/nl/nieuws-en-evenementen/iao-verdrag-nr-190-betreffende-geweld-en-intimidatie>.

<sup>7</sup> Aanbeveling nr. 206 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen op 21 juni 2019 in Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar honderdachtste zitting, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms\\_729387.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_729387.pdf).

<sup>8</sup> Zie artikel 1, § 1, a) van het Verdrag, waarin staat dat "het begrip "geweld en intimidatie" in de wereld van werk verwijst naar een reeks onaanvaardbare gedragingen en praktijken, of het dreigen daarmee, ongeacht of het gaat om één of herhaaldelijke gebeurtenissen, die gericht zijn op, leiden tot of waarschijnlijk zullen leiden tot fysieke, psychologische, seksuele of economische schade, en omvat dit ook gendergerelateerd geweld en intimidatie".

Het Verdrag erkent uitdrukkelijk de genderdimensie van intimidatie<sup>9</sup>. Het erkent dat *"vrouwen bijzonder kwetsbaar zijn voor geweld en intimidatie in de wereld van werk"* en dat *"de aangenomen maatregelen de gerelateerde onderliggende oorzaken moeten aanpakken : meervoudige en elkaar kruisende vormen van discriminatie ; asymmetrische machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen ; seksistische stereotypen en de sociale en culturele normen die tot geweld en intimidatie leiden"*<sup>10</sup>.

Dit Verdrag is derhalve bijzonder vernieuwend, gezien het impliceert dat gendergerelateerd geweld en intimidatie een systemisch probleem is dat geworteld is in ongelijke machtsverhoudingen in de samenleving en in de wereld van werk<sup>11</sup>.

Meer in het algemeen besteedt het Verdrag aandacht aan personen in kwetsbare situaties.

Het verplicht de ondertekenende Staten om *"wetten, regelgeving en beleidsmaatregelen op te stellen ter waarborging van het recht op gelijkheid en non-discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, ook voor vrouwelijke werknemers, alsook voor werknemers en andere personen die behoren tot een of meer kwetsbare groepen of groepen die zich in een kwetsbare positie bevinden en onevenredig zwaar worden getroffen door geweld en intimidatie in de wereld van werk"*.

De **RGVM** nodigt daarom beleidsmakers en verkozenen in het algemeen, en de regering en het Parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het bijzonder, uit om Verdrag nr. 190 te zien als een belangrijk instrument om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te versterken en geweld tegen vrouwen uit te roeien.

De **RGVM** wijst erop dat volgens de "Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail" (AVFT) in 95% van de gevallen die bij haar zijn gemeld, vrouwen die incidenten hebben gemeld vervolgens hun baan zijn kwijtgeraakt, hetzij omdat ze werden ontslagen, hetzij omdat ze ontslag moesten nemen vanwege een te vijandig geworden beroepsklimaat<sup>12</sup>.

Het uitroeien van geweld en intimidatie is van essentieel belang om te voorkomen dat slachtoffers hun baan verliezen, zoals vandaag maar al te vaak het geval is.

Hij wijst er ook op dat Verdrag nr. 190 **niet los kan worden gezien van het Verdrag van Istanbul**<sup>13</sup>, dat tot doel heeft :

- a) Vrouwen te beschermen tegen alle vormen van geweld en geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld te voorkomen, te vervolgen en uit te bannen ;
- b) Bij te dragen aan de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen en wezenlijke gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, mede door de eigen kracht van vrouwen te versterken ;

<sup>9</sup> Zie artikel 1, § 1, b) van het Verdrag, waarin staat dat "de uitdrukking "gendergerelateerd geweld en intimidatie" betekent geweld tegen en intimidatie van personen op grond van hun geslacht, of waardoor personen van een bepaald geslacht onevenredig getroffen worden, met inbegrip van seksuele intimidatie".

<sup>10</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_740221.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740221.pdf), p. 2.

<sup>11</sup> Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2021-R/001 betreffende de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk, p. 2.

<sup>12</sup> AVFT, "Les conséquences de ces violences sexuelles et sexistes", <https://www.avft.org/2006/03/06/les-consequences-de-ces-violences-sexuelles-et-sexistes/>.

<sup>13</sup> Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, aangenomen in Istanbul op 11.V.2011.

- c) Een allesomvattend kader op te zetten met beleid en maatregelen ter bescherming en ondersteuning van alle slachtoffers van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld ;
- d) Internationale samenwerking te bevorderen teneinde geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld uit te bannen ;
- e) Ondersteuning en bijstand te bieden aan organisaties en rechtshandhavende instanties teneinde effectief samen te werken ten behoeve van het aannemen van een integrale aanpak om geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld uit te bannen.

Het Verdrag van Istanbul is complementair, in het bijzonder wat de definitie van de verschillende vormen van geweld betreft (zie artikel 3 van het Verdrag van Istanbul).

## 1.2 De uitvoering van Verdrag nr. 190 heeft niet alleen betrekking op de federale staat, maar ook op de gefedereerde entiteiten

Verdrag nr. 190 heeft betrekking op alle overheidsniveaus.

Het zou een vergissing zijn te denken dat de strijd tegen intimidatie en geweld op het werk, als een kwestie die algemeen verband houdt met het arbeidsrecht, enkel de federale staat aanbelangt, en niet de Gewesten.

Eerst en vooral wijst de **RGVM** erop dat de strijd tegen discriminatie en intimidatie een vereiste is die, net als de bredere kwestie van de bescherming van de grondrechten, elk overheidsniveau aanbelangt<sup>14</sup> : het recht van elke persoon om van een werkomgeving zonder geweld en intimidatie te genieten, is een transversaal principe dat moet worden gerespecteerd en in de praktijk gebracht door alle overheidsniveaus, dus ook de Gewesten wanneer ze de aan hen toegewezen materies regelen.

De **hefbomen die op gewestelijk niveau beschikbaar zijn** worden vaak onderschat.

Het Gewest heeft immers ruime **bevoegdheden op het vlak van tewerkstelling en beheer van de arbeidsmarkt**<sup>15</sup>, die het dus van intimidatie en geweld moet vrijwaren :

- Het Gewest heeft met name bevoegdheden op het gebied van arbeidsbemiddeling voor werknemers en werknemers, alsook op het gebied van **erkenning en controle van uitzendkantoren en dienstenchequebedrijven**, waardoor het ervoor moet zorgen dat de personen, voor het overgrote deel vrouwen, die een beroep doen op deze bemiddelaars en/of zich aanmelden voor hun diensten, tegen elk risico op intimidatie of geweld worden beschermd. Het Gewest moet er dus op toezien dat deze ondernemingen de wet op het welzijn op het werk naleven, evenals de wet op de non-discriminatie van de gebruikers van deze dienstverlenende bedrijven. De **RGVM** stelt voor om zich te inspireren op interessante initiatieven zoals, in het Waals Gewest, een vereenvoudigd formulier voor risicoanalyse, dat de gebruiker/gebruikster van dienstencheques moet invullen en dat bewustmaakt voor het welzijn van de werknemers/werkneemsters, of, in de sector van de huishoudhulp en de thuiszorg, de organisatie van regelmatige vergaderingen met de werknemers, de ondertekening van een contract met de gebruiker/gebruikster, ... ;

<sup>14</sup> Zie adviezen van de Raad van State nr. 40.689/AG, 40.690/AG en 40.691/AG, over de voorontwerpen die antidiscriminatiewetten werden van 10 mei 2007 ; zie ook S. VAN DROOGHENBROECK, J. VELAERS, "La répartition des compétences dans la lutte contre la discrimination", in *Les nouvelles lois luttant contre la discrimination*, C. Bayart, S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck (eds.), Brugge, La Chartre - Die Keure, 2008, pp. 101-127.

<sup>15</sup> Bijzondere wet tot hervorming der instellingen van 8 augustus 1980, art. 6, § 1, IX.

- Het Gewest is verantwoordelijk voor de toepassing van **de wetgeving inzake buitenlandse werknemers** op zijn grondgebied en moet dus bijzondere aandacht besteden aan de fenomenen van intimidatie en geweld, en zelfs misbruik waarvan bepaalde categorieën buitenlandse werknemers en werkneemsters het slachtoffer zijn, met inbegrip van vrouwen die aan het risico op mensenhandel en uitbuiting in verband met prostitutie (mensenhandel) zijn blootgesteld ; ook al vallen deze kwesties niet rechtstreeks onder hun bevoegdheden, zouden inspecteurs en inspectrices die betrokken zijn bij het toezicht op buitenlandse werknemers bewust moeten worden gemaakt van en worden opgeleid voor de problematiek van intimidatie, geweld en economische uitbuiting (en mensenhandel) ;
- Het Gewest is verantwoordelijk voor het **gewestelijke openbare ambt** en de wetgeving die van toepassing is op ambtenaren en werknemers en werkneemster van het lokale openbare ambt : op dit niveau neemt het Gewest de volledige verantwoordelijkheid op zich voor een werkomgeving zonder intimidatie en geweld ; in zijn advies van 18 november 2022<sup>16</sup> riep de **RGVM** de gewestelijke overheden op "*om, met name binnen het lokale en gewestelijke openbare ambt, de inspanningen op te voeren om geweld en pesterijen, inclusief geweld en pesterijen op basis van gender, te voorkomen door ervoor te zorgen dat de risicoanalyses systematisch en methodologisch adequaat uitgevoerd worden, en door op alle niveaus van de hiërarchie informatie- en opleidingstools met betrekking tot deze risico's te ontwikkelen*" ; de Raad herinnerde er ook aan "*dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een aangelegenheid is die dwars door alle diversiteiten heen loopt, en dat deze aangelegenheid niet mag verwateren in de diversiteit, omdat anders de specifieke ongelijkheden van vrouwen onzichtbaar worden*" ;
- In deze context zou het zeer wenselijk zijn dat het **diversiteitslabel van Actiris** enkel toegankelijk zou zijn voor ondernemingen die aantonen dat ze een effectief en efficiënt beleid hebben om intimidatie en seksisme op de werkvloer te bestrijden.

Tot slot valt de preventie van intimidatie en gendergerelateerd geweld **in de openbare ruimte**<sup>17</sup> en **op weg van en naar het werk**, één van de doelstellingen van het Verdrag<sup>18</sup> en van de aanbevelingen, duidelijk onder de bevoegdheden van het Gewest, die met name ruimtelijke ordening en mobiliteit omvatten. De **RGVM** verwijst naar de aanbevelingen die hij in hoofdstuk 6 "Stedenbouwkunde en ruimtelijke ordening" en hoofdstuk 7 "Mobiliteit" in zijn Memorandum 2024 betreffende deze bevoegdheden heeft geformuleerd<sup>19</sup>.

### 1.3 De goedkeuring van Verdrag nr. 190 biedt de mogelijkheid om de wetgeving ter voorkoming van intimidatie en geweld op het werk te moderniseren

De ratificatie van Verdrag nr. 190 moet de gelegenheid zijn om het wetgevend arsenaal te verbeteren en doeltreffender te maken.

<sup>16</sup> [Advies van de RGVM van 18/11/2022 over Verdrag nr. 190 over geweld en pesterijen op het werk.](#)

<sup>17</sup> Zie artikel 3, a) van het Verdrag, waarin staat dat het van toepassing is op "openbare en private ruimten die een werkplek vormen".

<sup>18</sup> Volgens artikel 3, f) van het Verdrag is het van toepassing op geweld en intimidatie in de arbeidsfeer, met name "tijdens het woon-werkverkeer van en naar het werk".

<sup>19</sup> [http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2024/01/20231221-CEFH\\_RGVM-MEMORANDUM-2024-NL-ok.pdf](http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2024/01/20231221-CEFH_RGVM-MEMORANDUM-2024-NL-ok.pdf), p. 19-23.

De **RGVM** maakt de gewestelijke autoriteiten derhalve attent op het advies van het IGVM<sup>20</sup>.

Het Instituut benadrukt de noodzaak om bepaalde concepten te verfijnen en, met name, de noodzaak om het concept van seksegerelateerd geweld in de wet welzijn op het werk op te nemen (advies p. 7) en om de definitie van morele intimidatie aan te passen, zodat deze ook gebeurtenissen zou omvatten die in het geval van een gendergerelateerde intimidatie slechts één keer voorkomen (*idem*). Het IGVM wijst er ook op dat de wet welzijn op het werk niet van toepassing is op huishoudelijk personeel (advies p. 9).

In zijn Memorandum voor de legislatuur 2024-2029<sup>21</sup> beveelt het IGVM ook aan om :

- Een gecoördineerd beleid te voeren om seksisme te bestrijden en het wettelijk kader ervan aan te passen ;
- De Genderwet aan te vullen om deze beter af te stemmen op de uitdagingen waarmee de samenleving wordt geconfronteerd.

De **RGVM** is ook van mening dat het toepassingsgebied van de "klokkenluiderswet" van 28 november 2022<sup>22</sup> (die de "klokkenluidersrichtlijn" van 23 oktober 2019<sup>23</sup> omzet) met meldingen van geweld, intimidatie en discriminatie zou kunnen worden uitgebreid. Het verplichte meldkanaal in ondernemingen met meer dan 50 werknemers/werkneemsters zou dan kunnen worden gebruikt en de bescherming van de klokkenluiders/klokkenluidsters worden toegepast, ook voor meldingen van geweld, intimidatie en discriminatie.

De **RGVM** herinnert er ook aan dat het in zijn "*Tussentijds verslag op basis van de inventaris van de acties in het kader van het Brussels Plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen*" van 8 juni 2022<sup>24</sup> het Gewest heeft opgeroepen om de problematiek van gendergerelateerd geweld in de wereld van werk aan te kaarten.

In dit advies stond het volgende :

*"De wet betreffende het welzijn op het werk is meer dan 25 jaar oud (1996) en moet worden herzien en aangevuld om te beantwoorden aan de nieuwe verwachtingen van de burgers. Wat 25 jaar geleden nog werd aanvaard, wordt vandaag niet langer aanvaard en mag ook niet meer worden aanvaard. De wet moet duidelijk alle vormen van seksistisch en seksueel geweld vermelden, niet alleen seksuele intimidatie. Tevens moet de wet het begrip "seksuele intimidatie door de omgeving" introduceren, wanneer de hele organisatie (of bepaalde teams) er praktijken op na houdt (houden) die afbreuk doen aan de waardigheid van vrouwen.*

<sup>20</sup> Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2021-R/001 betreffende de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk.

<sup>21</sup> Zie het Memorandum van het IGVM : [Gendergelijkheid : 9 prioritaire thema's voor de legislatuur 2024-2029 | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#).

<sup>22</sup> Wet van 28 november 2022 betreffende de bescherming van melders van inbreuken op het Unie- of nationale recht vastgesteld binnen een juridische entiteit in de private sector, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&caller=summary&pub\\_date=22-12-15&numac=2022042980](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&caller=summary&pub_date=22-12-15&numac=2022042980).

<sup>23</sup> Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32019L1937>.

<sup>24</sup> [Tussentijds verslag van de RGVM op 8/06/2022 op basis van het overzicht betreffende de acties van het Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.](#)

*De wet van 2014 tegen "gewoon seksisme" geldt voor alle openbare ruimten, met inbegrip van sociale netwerken, en kan op het werk worden gemobiliseerd, maar alleen als de feiten openbaar zijn. Deze mogelijkheid om de wet in te roepen voor feiten van seksisme op het werk is zeer weinig bekend en verdient dat er meer over wordt gecommuniceerd. Alle vormen van seksisme en seksueel geweld moeten worden opgenomen in de Codex over het welzijn op het werk, zodat ze duidelijk kunnen worden geïdentificeerd door de onderneming of door de rechter en dienovereenkomstig bestraft. De Codex over het welzijn op het werk moet de ondernemingen begeleiden in de richting van een beleid van nultolerantie. De Raad dringt aan op het belang van de actieve bevordering van een beleid van nultolerantie ten aanzien van geweld in de onderneming via de ontwikkeling van duidelijke en toegankelijke procedures die bij alle personeelsleden bekend zijn. Dit streven moet het voorwerp zijn van diagnose, begeleiding en evaluatie".*

Tot slot zou de **RGVM** voorstellen om :

- De publieke erkenning van de IDPB's en EDPB's, evenals van bedrijfsartsen, te koppelen aan hun beheersing van structurele ongelijkheden, in het bijzonder seksisme. Momenteel vermelden de IDPB's en EDPB's geweld en discriminatie immers niet systematisch in hun opleidingen voor preventie- en actieplannen. De opleiding van preventieadviseurs zou een verplichte opleiding over geweld op basis van geslacht en seksueel geweld moeten omvatten ;
- Het voor elke onderneming met meer dan 50 werknemers verplicht te maken om een persoon aan te stellen die zich specifiek met seksisme bezighoudt, evenals een persoon in de instanties die het personeel vertegenwoordigen ;
- Genderanalyse van engagements- en inclusiestudies in organisaties te bevorderen.

Om de doelstellingen van Verdrag nr. 190 effectief te maken, zou het Gewest het initiatief van een **samenwerkingsakkoord** tussen alle gefedereerde entiteiten en de federale staat kunnen ondersteunen, met als doel de voorzieningen voor de bestrijding van seksisme, inclusief seksisme op het werk, te verbeteren en uit te breiden. Ook de **organisatie van een IMC** gewijd aan de problematiek van intimidatie en seksisme kan worden overwogen.

#### **1.4 Verdrag nr. 190 vereist de uitvoering van concrete maatregelen om slachtoffers te ondersteunen**

Artikel 10, e) van Verdrag nr. 190 stelt dat de lidstaten "passende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat slachtoffers van gendergerelateerd geweld en intimidatie in de wereld van werk daadwerkelijk toegang hebben tot genderbewuste, veilige en doeltreffende **klachten-** en geschillenbeslechting**mechanismen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen**".

Hoewel de ontwikkeling van klachten- en geschillenbeslechtigingsprocedures vóór alles een kwestie van arbeidsrecht is, en dus in de eerste plaats een zaak voor de federale overheid, heeft het Gewest een rol te spelen in het voorzien van ondersteunende diensten voor slachtoffers van gendergerelateerde intimidatie.



De **RGVM** vestigt derhalve de aandacht van het Gewest op de voorbeelden in aanbeveling nr. 206, die wanneer deze nog niet bestaan, het volgende promoot<sup>25</sup> :

- a) Steun om slachtoffers te helpen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt ;
- b) Advies- en informatiediensten ;
- c) Meldpunten 24 uur per dag ;
- d) Hulpdiensten ;
- e) Medische zorg en behandeling en psychologische ondersteuning ;
- f) Crisiscentra, met inbegrip van opvangcentra ;
- g) Gespecialiseerde politie-eenheden of speciaal opgeleide ambtenaren om slachtoffers te helpen.

In deze diensten, die al bestaan, moet bijzondere aandacht worden besteed aan feiten die verband houden met de werkplek van de slachtoffers en die soms door een hiërarchische meerdere worden gepleegd (financiële druk, gewicht van de hiërarchie, ...).

### 1.5 Volgens Verdrag nr. 190 kan de werkplek een rol spelen in de ondersteuning van slachtoffers van huiselijk geweld

Artikel 10, f) van IAO-verdrag nr. 190 verzoekt de lidstaten om "de gevolgen van huiselijk geweld te erkennen en, voor zover dit redelijkerwijs mogelijk is, de gevolgen ervan voor de wereld van werk te beperken"<sup>26</sup>.

Aanbeveling 206 geeft in punt 18 voorbeelden van passende maatregelen om **de gevolgen van huiselijk geweld op het werk te verminderen** :

- "a) verlof voor slachtoffers van huiselijk geweld ;*
- b) flexibele arbeidsregelingen en bescherming voor slachtoffers van huiselijk geweld ;*
- c) tijdelijke bescherming tegen ontslag voor slachtoffers van huiselijk geweld, naargelang het geval, behalve om redenen die geen verband houden met huiselijk geweld en de gevolgen ervan ;*
- d) het opnemen van huiselijk geweld in de risicobeoordeling van de werkplek ;*
- e) een verwijzingsstelsel naar eventuele maatregelen van de overheid om huiselijk geweld te bestrijden ;*
- f) bewustmaking van de gevolgen van huiselijk geweld".*

In zijn al voornoemde advies stelt het IGVM het volgende voor :

*"Er moet aan herinnerd worden dat huiselijk geweld de meest voorkomende vorm van geweld is tegenover vrouwen wereldwijd. In haar rapport van 2013 heeft de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) vastgesteld dat 35% van de vrouwen wereldwijd slachtoffer zijn geweest van fysiek en/of seksueel partnergeweld of van seksuele agressie begaan door iemand anders dan hun partner"<sup>27</sup>.*

<sup>25</sup> Aanbeveling (nr. 206) over geweld en intimidatie, 2019, punt 17.

<sup>26</sup> Zie ook de campagne "Safe at home, Safe at work".

<sup>27</sup> Wereldgezondheidsorganisatie, "Global and regional estimates of violence against women: Prevalence and health consequences of intimate partner violence and non-partner sexual violence", 2013, [www.who.int](http://www.who.int).



*Bovendien bevestigen de studies dat partnergeweld niet enkel een probleem in de privésfeer betreft, en dat elke werkgever geconfronteerd kan worden met de gevolgen ervan op het functioneren van de slachtoffers en hun collega's<sup>28</sup>.*

*De werkgevers zijn niet verantwoordelijk voor de daden van huiselijk geweld die zich buiten de arbeidsplaats afspelen, maar ze kunnen belangrijke bondgenoten zijn in de strijd tegen de gevolgen van huiselijk geweld<sup>29</sup>.*

*Gelet op het toepassingsgebied van de welzijnswet kan de werkgever momenteel niet gehouden zijn om maatregelen te nemen betreffende feiten die zich niet voordoen in het kader van de uitvoering van de arbeidsrelatie. Hoogstens zou de verschillende wetgeving betreffende welzijn op het werk of de preventie van psychosociale risico's het voorwerp kunnen uitmaken van een brede interpretatie, die het de werkgevers die zich willen inzetten voor de strijd tegen geweld mogelijk maakt om vrijwillig maatregelen op te nemen in hun preventieplan.*

*Bijgevolg beveelt het Instituut aan om de impact van huiselijk geweld te beperken door ingrepen op de arbeidsplaats en via het werk.*

*In dit verband werd een praktische gids voor werkgevers gepubliceerd, getiteld "Wend uw blik niet af... ook niet op het werk. Handel !" <sup>30</sup>. Deze publicatie is een voortzetting van het CEASE-project, dat tot doel heeft om een Europees netwerk op te bouwen van bedrijven, verenigingen en overheidsstructuren die zich inzetten voor de preventie en bestrijding van partnergeweld.*

*De gids bevat advies voor werkgevers en biedt een overzicht van goede praktijken rond drie hoofdassen:*

- 1. Een vriendelijke omgeving creëren en een luisterend oor bieden,*
- 2. Een luisterend oor bieden en doorverwijzen,*
- 3. De werknemer in het dagelijkse leven ondersteunen.*

*Bovenop deze adviezen aan de werkgevers beveelt het Instituut de overheid aan om maatregelen te nemen rond tot de gevolgen van huiselijk geweld. België zou zich kunnen laten leiden door de voorbeelden voorgesteld in de aanbeveling nr. 206 en met name :*

- Dit punt opnemen in het kader van de risicoanalyse ;*
- De contactpersonen van de welzijnswet (vertrouwenspersonen, preventieadviseurs) opleiden zodat zij enerzijds de slachtoffers kunnen doorverwijzen naar de geschikte hulpverleners en anderzijds zouden rekening houden met de gevolgen van huiselijk geweld op het werk ;*
- De sensibilisering inzake huiselijk geweld en de weerslag ervan op het werk voortzetten".*

<sup>28</sup> Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, " Nationale enquête over de impact van partnergeweld op werk, werknemers en werkplekken in België", 2017, [www.igvm-iefh.belgium.be](http://www.igvm-iefh.belgium.be).

<sup>29</sup> Internationaal Arbeidsbureau (ILO), Vergadering van deskundigen op het gebied van geweld tegen vrouwen en mannen op het werk, 3-6 oktober 2016, Eindverslag, [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

<sup>30</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in partnerschap met Pour La Solidarité, "Guide pratique destiné aux entreprises belges - Même au travail, ne pas détournez le regard. Agissez ! - Lutter contre la violence entre partenaires", 2020. Deze publicatie zal binnenkort beschikbaar zijn in het Nederlands. [https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/fr\\_guide\\_pratique\\_violence\\_partenaire\\_travail.pdf](https://www.pourlasolidarite.eu/sites/default/files/publications/files/fr_guide_pratique_violence_partenaire_travail.pdf).

## 1.6 Het Gewest moet initiatieven nemen op het gebied van opleiding en sensibilisering rond geweld en intimidatie in de wereld van werk

Artikel 11 van IAO-verdrag nr. 190 bepaalt dat de lidstaten initiatieven moeten nemen zoals bewustmakingscampagnes, opleidingen of andere instrumenten met betrekking tot geweld en intimidatie op het werk.

Punt 23 van aanbeveling 206 geeft een aantal concrete voorbeelden van opleidings- en bewustmakingsinstrumenten die de verdragsluitende staten kunnen financieren en implementeren.

Er wordt met name voorgesteld om "programma's te ontwikkelen die gericht zijn op het aanpakken van **factoren die de kans op geweld en intimidatie** in de wereld van werk **vergroten**, met inbegrip van discriminatie, machtsmisbruik en gender-, culturele en sociale normen die geweld en intimidatie ondersteunen". In de mate van zijn bevoegdheden is het essentieel dat het Gewest erop toeziet dat de risicoanalyses die door de wet van 4 augustus 1996 over het welzijn op het werk worden opgelegd, volgens een duidelijke methodologie worden opgesteld en voldoende grondig zijn om een aanzienlijke vooruitgang te kunnen boeken in de preventie van intimidatie en gendergerelateerd geweld op het werk.

Hoewel de aanbeveling om "genderbewuste **richtlijnen en opleidingsprogramma's** aan te nemen om rechters, arbeidsinspecteurs, politieagenten, openbare aanklagers en andere overheidsambtenaren bij te staan bij het vervullen van hun opdracht inzake geweld en intimidatie op het werk" in de eerste plaats betrekking heeft op de federale overheid, wijst de **RGVM** erop dat het Gewest verschillende inspectiediensten heeft die over duidelijke richtlijnen en vooral grondige opleidingsprogramma's moeten beschikken<sup>31</sup>. Op dezelfde manier moet het Gewest de politiezones helpen om over deze instrumenten te beschikken en ze indien nodig te verbeteren.

In het kader van zijn verantwoordelijkheden inzake het beheer van de arbeidsmarkt moet het Gewest ook de andere acties uitvoeren die in punt 23 van aanbeveling 206 worden genoemd, zoals :

- Het opstellen van modelgedragscodes en risicobeoordelingsinstrumenten inzake geweld en intimidatie in de wereld van werk, rekening houdend met de situatie van de meest kwetsbaren ;
- Het organiseren van duurzame publieke bewustmakingscampagnes die gericht zijn op het bevorderen van veilige, gezonde en harmonieuze werkplekken zonder geweld en intimidatie ;
- Het ontwikkelen van genderspecifieke leerplannen en voorlichtingsmateriaal over geweld en intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld en intimidatie, op alle niveaus van onderwijs en beroepsopleiding ;
- Materiaal voor journalisten en andere medewerkers in de media over gendergerelateerd geweld en intimidatie, met inbegrip van de onderliggende oorzaken en risicofactoren, met het nodige respect voor hun onafhankelijkheid en vrijheid van meningsuiting.

---

<sup>31</sup> Zie ook artikel 20 van aanbeveling 206, waarin wordt voorgesteld dat "arbeidsinspecteurs en ambtenaren van andere bevoegde autoriteiten, waar nodig, een genderbewuste opleiding dienen te volgen om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van psychosociale gevaren en risico's, gendergerelateerd geweld en intimidatie en discriminatie van bepaalde groepen werknemers, op te sporen en aan te pakken".

Daarnaast maakt punt 20 van de aanbeveling een bijzonder nuttige verwijzing naar het feit dat "arbeidsinspecteurs en ambtenaren van andere bevoegde autoriteiten, waar nodig, een genderbewuste opleiding dienen te volgen om geweld en intimidatie in de wereld van werk, met inbegrip van psychosociale gevaren en risico's, gendergerelateerd geweld en intimidatie en discriminatie van bepaalde groepen werknemers, op te sporen en aan te pakken".

## 2. Aanbevelingen

### 2.1 Aanbeveling nr. 1

*Zoals alle bevoegde overheden zou het Brussels Hoofdstedelijk Gewest rekening moeten houden met de genderdimensie van intimidatie en Verdrag nr. 190 moeten beschouwen als een belangrijk instrument om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te versterken en geweld tegen vrouwen uit te roeien. Het is ook een aanvullend instrument bij het Verdrag van Istanbul.*

### 2.2 Aanbeveling nr. 2

*Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou, binnen zijn bevoegdheidsgebieden, bij de uitvoering van Verdrag nr. 190 moeten worden betrokken. Gelet op zijn bevoegdheden inzake het beheer van de arbeidsmarkt, het gewestelijk en lokaal openbaar ambt, het openbaar vervoer, enz., kan het niet oordelen dat de strijd tegen intimidatie en seksueel geweld uitsluitend onder het "arbeidsrecht" valt (waarvoor de federale Staat verantwoordelijkheid is).*

### 2.3 Aanbeveling nr. 3

*Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou de inspanningen moeten ondersteunen om de wetgeving ter voorkoming van intimidatie en geweld op het werk te moderniseren, in het bijzonder door een samenwerkingsakkoord tussen de gefedereerde entiteiten en de federale Staat voor te stellen om de strijd tegen seksisme op het werk te verbeteren en een IMC te organiseren die aan de problematiek van intimidatie en seksisme is gewijd.*

### 2.4 Aanbeveling nr. 4

*Binnen het kader van zijn bevoegdheden zou het Brussels Hoofdstedelijk Gewest concrete maatregelen moeten nemen om slachtoffers te ondersteunen.*

### 2.5 Aanbeveling nr. 5

*Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zou in het bijzonder binnen het gewestelijk en lokaal openbaar ambt erin moeten voorzien en ertoe moeten aanzetten om vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld op de werkvloer te ondersteunen.*

## 2.6 Aanbeveling nr. 6

*De Brusselse Hoofdstedelijke Regering zou opleidings- en sensibiliseringssessies moeten organiseren die vergelijkbaar zijn met deze die in aanbeveling nr. 206 zijn voorzien en zou in het bijzonder de gewestelijke arbeidsinspectie moeten toelaten om een opleiding te volgen waarin de genderaspecten zijn opgenomen, zodat ze binnen haar bevoegdheidsgebieden geweld en intimidatie zou kunnen opsporen en ertegen optreden, met inbegrip van psychosociale gevaren en risico's, gendergerelateerd geweld en intimidatie en discriminatie van bepaalde groepen werknemers.*

\*  
\*       \*