



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

ADVIES

**Verdrag 190 over geweld en pesterijen op het
werk**

18/11/2022

Verzoek van	Staatssecretaris Pascal Smet, bevoegd voor Stedenbouw en Erfgoed, Europese en Internationale Betrekkingen, Buitenlandse Handel en Brandbestrijding en Dringende Medische Hulp
Verzoek ontvangen op	10 oktober 2022
Advies verleend op	18 november 2022

1. Aanhef

Het verdrag nr. 190 van de IAO is het eerste internationale verdrag dat ieders recht op een arbeidsomgeving zonder geweld en pesterijen erkent. Dit omvat ook geweld en pesterijen op basis van gender. Het verdrag en de aanvullende aanbeveling nr. 206 werden aangenomen tijdens de 108e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie, die plaatsvond van 10 tot en met 21 juni 2019 in Genève. De IAO lanceerde een wereldwijde campagne ter ondersteuning van het verdrag en roept haar lidstaten, sociale partners en tussenpersonen uit het maatschappelijk middenveld op om zich in te zetten voor de bekrachtiging en uitvoering van het verdrag door nationale regeringen en wetgevende assemblees overal ter wereld.

België, en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in het bijzonder, kan zich niet op een afstand van deze beweging houden. De **Brusselse Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen (RGVM)** is dan ook verheugd dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering het initiatief heeft genomen om een ontwerp van ordonnantie in te dienen voor de bekrachtiging van het Verdrag. De **RGVM** benadrukt niettemin dat hij het, gezien de aanzienlijke reikwijdte van de bekrachtiging van IAO-verdrag nr. 190 op internationaal niveau, betreurt dat het Brussels Hoofdstedelijk Gewest dit verdrag niet sneller bekrachtigde. De RGVM herinnert eraan dat hij dit verdrag al vermeld had in zijn advies van 29 juni 2020¹ over het Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen. Ten slotte roept de Raad alle leden van het Gewestparlement op om te stemmen voor een snelle en unanieme aanname van dit ontwerp van ordonnantie.

2. Algemene beschouwingen

De **RGVM** merkt op dat onze wetgeving reeds aan de belangrijkste eisen van Verdrag nr. 190 lijkt te voldoen², maar dat de bekrachtiging van dit verdrag een gelegenheid moet zijn om na te gaan of we onze wetgeving, het beleid voor de bestrijding van geweld en pesterijen op het werk en de daadwerkelijke uitvoering ervan kunnen verbeteren, aangezien het van essentieel belang is dat we de inspanningen op dit gebied voortzetten en het aspect gender erin opnemen. De Raad betreurt het dat de gebruikte methodologie voor de bekrachtiging van het verdrag alleen gericht was op reeds geplande acties en dat de gelegenheid niet is aangegrepen om aanvullende actiegebieden te ondersteunen. Daarom vestigt de Raad de aandacht van de Brusselse autoriteiten op de aanbevelingen die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft gedaan in zijn advies over het ontwerp van bekrachtiging³.

¹ Zie p. 6 van het advies van de RGVM over het Brussels plan ter bestrijding van geweld tegen vrouwen, verleend op 29 juni 2020 <http://www.adviesraad-gelijke-kansen.irisnet.be/wp-content/uploads/2020/09/avis-Plan-Bxl-Lutte-ctre-Violences-faites-aux-Femmes-Ndls.pdf>

² Zie Nationale Arbeidsraad, advies nr. 2168 van 30 juni 2020.

³Aanbeveling van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nr. 2021-R/001 betreffende de tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag nr. 190 over de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van het werk: [de uitvoering van IAO-verdrag nr. 190 betreffende het elimineren van geweld en pesterijen op het werk | Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen \(belgium.be\)](#)

De **RGVM** merkt op dat Verdrag nr. 190 een zeer ruim toepassingsgebied heeft, aangezien het niet alleen werknemers in loondienst tracht te beschermen, maar ook "werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, ontslagen werknemers, vrijwilligers, werkzoekenden, kandidaten en personen die het gezag, de functies of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen" (artikel 2). De **RGVM** verzoekt daarom de Belgische overheden, met inbegrip van de gewestelijke overheden, om het toepassingsgebied van onze wetgeving, inclusief de wetgeving die van toepassing is op het gewestelijke en lokale openbare ambt, in overeenstemming te brengen met dit verzoek. De Brusselse regering heeft immers rechtstreeks invloed op het openbaar ambt.

Het Verdrag benadrukt de noodzaak om pesterijen en geweld op het werk te bestrijden in het kader van "een inclusieve en geïntegreerde aanpak die rekening houdt met gender". Dit zou de Belgische overheden, met inbegrip van de gewestelijke overheden, ertoe moeten aanzetten om seksisme op het werk (maar ook genderstereotypen, meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie en ongelijke machtsverhoudingen op basis van gender) aan te pakken als structurele oorzaken van pesterijen, seksuele intimidatie en geweld op het werk. De **RGVM** is daarom van mening dat de bekrachtiging en uitvoering van Verdrag nr. 190 moeten worden aangegrepen om ons wetgevingsarsenaal op alle niveaus te versterken, zodat seksisme op dezelfde wijze bestreden wordt als pesterijen zelf. Bovendien wijst de **Raad voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen** erop dat seksisme en seksueel geweld op het werk nog steeds aanwezig zijn in ondernemingen⁴.

De Raad is bijvoorbeeld bezorgd over het risico dat de plannen in het kader van de diversiteitslabels van Actiris aan deze realiteit voorbijgaan. De **RGVM** blijft immers overtuigd van de complexiteit van systemisch geweld tegen vrouwen en van de aanwezigheid ervan in tal van organisaties, in uiteenlopende mate. De **Raad** is bijgevolg van mening dat een label enkel zou moeten worden toegekend op voorwaarde dat de onderneming het probleem van seksisme en seksueel geweld ten minste heeft opgenomen in haar initiële diagnose en effectieve preventiemaatregelen heeft getroffen (met name een opleiding voor de managers, de vertrouwenspersonen en interne preventieadviseurs met betrekking tot seksisme op het werk) en ook een procedure heeft ingevoerd om gevallen te melden en te behandelen, met het oog op nultolerantie ten aanzien van onaanvaardbaar gedrag en geweld.

Het Verdrag en de aanbeveling benadrukken het belang van het aannemen en uitvoeren van "een werkplekbeleid" om "bij het beheer van de veiligheid en gezondheid op het werk rekening te houden met geweld en pesterijen en de daarmee samenhangende psychosociale risico's", "de gevaren te identificeren en de risico's van geweld en pesterijen te evalueren", waaronder geweld en pesterijen op basis van gender, "maatregelen te nemen om deze gevaren en risico's te voorkomen en te beheersen" en "werknemers en andere betrokken personen" te informeren en op te leiden over zowel de vastgestelde gevaren en risico's van geweld en pesterijen als over de overeenkomstige preventie- en beschermingsmaatregelen.

⁴ ADVIES van de RGVM van 31 oktober 2022 over de Visienota over de identiteit en de rol van de operatoren & nieuw governance-model (beleidswerf 3)

De **RGVM** herinnert eraan dat veel privé- of overheidsbedrijven geen specifieke risicoanalyses uitvoeren. Zonder die analyses kan een echt preventiebeleid niet doeltreffend gevoerd worden, wordt het gewoon niet uitgevoerd, of wordt het uitgevoerd volgens een gestandaardiseerde of zelfs simplistische methodologie. De **RGVM** roept 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 herinnert eraan 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 worden⁵.

De **RGVM** herhaalt zijn bevinding over de verwarring tussen de diversiteitsplannen van de Brusselse besturen en hun plan *gendermainstreaming*. De **Raad** benadrukt de wettelijke verplichtingen⁶ tegen discriminatie en voor welzijn op het werk die alle Brusselse overheidsinstellingen bij het beheer van hun personeel moeten naleven. Om de naleving van deze wettelijke verplichtingen zichtbaar te maken, stelt de **RGVM** voor om het doel van het plan *gendermainstreaming*, dat er uitsluitend op gericht is rekening te houden met het aspect gender in het beleid ten behoeve van de burgers, te verduidelijken.

Ten slotte stelt de RGVM de in het Nederlands gebruikte terminologie voor "harcèlement" ter discussie: "intimidatie" (ook toegepast door Vlaanderen⁷) versus "pesterijen" op het werk. De wet welzijn op het werk gebruikt de term "pesterijen", terwijl de wet inzake seksisme "intimidatie" gebruikt. Aangezien intimidatie meer een kwestie is van gewoon seksisme en niet van pesterijen, stelt de RGVM voor om de term "pesterijen" te gebruiken.

* * *

⁵ Advies van de RGVM van 27 september 2022 over het BRUSSELS PLAN GENDERMAINSTREAMING EN GELIJKHEID TUSSEN VROUWEN EN MANNEN – P.7

⁶ De ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Het besluit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest van 3 maart 2011 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt. Het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 19 juli 2012 tot uitvoering van de ordonnantie van 4 september 2008 tot uitvoering van een diversiteitsbeleid in het Brussels openbaar ambt.

⁷ [Decreet van 30/04/2021 tot instemming met het verdrag nr. 190 betreffende geweld en intimidatie in de wereld van werk, aangenomen door de internationale arbeidsorganisatie in haar honderdenachtste zitting op 21 juni 2019 \(openjustice.be\)](#)