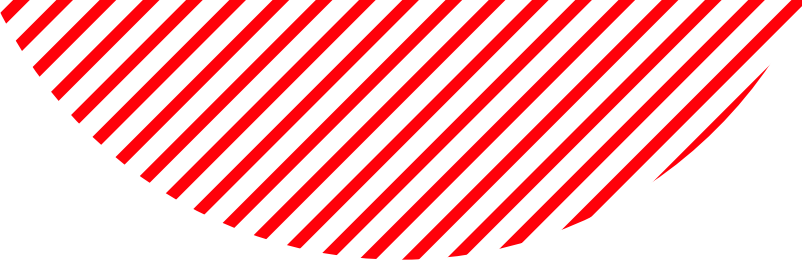




**INTERVIEW MET MARIJKE WEEWAUTERS VAN  
HET INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN**

**“DE VAKBONDEN MOETEN  
DE WERKGEVERS ZOVER KRIJGEN  
DAT ZE EEN BELEID UITWERKEN  
VOOR SLACHTOFFERS VAN  
PARTNERGEWELD”**



Lange tijd werd partnergeweld beschouwd als een privéaangelegenheid. Ongewenst seksueel geweld op het werk werd dan weer geminimaliseerd of gerelativeerd. Met het Europese Verdrag van Istanbul dat ons land onlangs bekrachtigde en de recente #metoo-perikelen komt daar verandering in. Hoe wijdverbreid is partnergeweld? Zijn de gevolgen voelbaar op de werkvloer? En hebben wij als vakbond een rol te spelen in deze maatschappelijke kwestie? Lees de onderbouwde inzichten van Marijke Weewauters, diensthoofd van het federaal steunpunt voor gendergeweld en adviseur voor het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

### Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen voerde in 2017 een enquête naar de impact van partnergeweld op de werksituatie. Waarom was die enquête nodig?

Ons land heeft in 2016 het Verdrag van Istanbul geratificeerd en dat legt ons verplichtingen op rond alles wat geweld jegens vrouwen betreft. Er stond onder andere in dat werkgevers een rol spelen bij gendergerelateerd geweld. En eerlijk gezegd: in Europa vonden wij nergens het verband terug dus gendergeweld thuis en het werk. Toen bezocht ik toevallig een internationale conferentie waar die link op een bepaald moment door Canada en Australië wel werd gelegd, aangezien die landen onderzoek hadden gedaan naar de thematiek. Met hun onderzoeksresultaten, die erop neerkwamen dat zowel vakbonden als werkgevers een rol te spelen hadden in de materie, ben ik effectief naar kabinet-Peeters getrokken. Daar zeiden ze: "Heel interessant en we willen daar iets aan doen, maar we hebben Belgische data nodig." Toen heb ik contact opgenomen met de Canadese onderzoekers die het eerste onderzoek hadden verricht en zij waren bereid om het onderzoek ook in België uit te voeren. Gratis en voor niks. En wij zijn daar meteen op gesprongen natuurlijk.

### Hoe was de respons en wat waren de belangrijkste resultaten?

De online enquête werd verspreid met de hulp van de vakbonden, werkgevers en heel veel andere stakeholders. De enquête heeft zes weken online gestaan en er waren

meer dan 3000 antwoorden, waarvan 2000 wetenschappelijk valabel. Dan zijn we met die conclusies van start gegaan. En die waren eigenlijk schokkend. 28 % van de respondenten gaf aan ooit slachtoffer te zijn geweest van partnergeweld. Voor de duidelijkheid: 1 op 3 respondenten was dus ooit blootgesteld aan partnergeweld. 8,2 % gaf aan vorig jaar nog slachtoffer te zijn geweest. Dan geeft bijna 73 % toe: het partnergeweld heeft heel veel invloed op mijn werk. Ook op de algemene vraag of partnergeweld gelinkt is met het werk, dan zei bijna 100 % ja. Dat was dan ook een bevestiging van ons vermoeden.

**8,2 % gaf aan vorig jaar nog slachtoffer te zijn geweest van partnergeweld**

Over welke invloed op het werk spreken we dan? Een groot probleem is absentieisme. Bijna 41 % zegt: ik blijf thuis van het werk als gevolg van het partnergeweld. Niet alleen omwille van vermoeidheid, depressieve gevoelens of fysieke kwetsuren, maar ook omdat de partner fysiek belet dat het slachtoffer naar het werk gaat. De sleutels worden weggestoken, er wordt iets gedaan met de kinderen, de auto wordt onbeschikbaar

gemaakt, ... Er waren ook getuigenissen, waarvan één getuige verklaarde dat haar partner haar naar het werk had gebracht, maar haar vervolgens zodanig toetakelde in de wagen op de parking van het werk dat ze niet meer kon werken.

Van de slachtoffers van partnergeweld is het maar een kleine minderheid die durft te melden aan de werkgever dat ze slachtoffer zijn van partnergeweld én dat ze er last van ondervinden op het werk. Ik noem dat de witte raven. Wel, 7,2 % van die groep zijn ontslagen, net omdat ze hebben gemeld dat ze slachtoffer zijn van partnergeweld. 12,6 % van de slachtoffers van partnergeweld die het meldt aan de werkgever is daarna gediscrimineerd op het werk. Dat zijn ook zware cijfers natuurlijk. Dat zijn mensen die uiteindelijk geen kant meer uit kunnen, ten einde raad het gesprek aangaan met de werkgever en in de steek worden gelaten. Voor mij zijn dat de mensen die morgen vermoord worden bij wijze van spreken. Werk is een belangrijke issue voor die mensen. Door te gaan werken houdt hun normale sociale leven enigszins stand.

Een heel straf en confronterend cijfer was dat 58 % van de slachtoffers van partnergeweld zegt dat het geweld doorgaat op het werk. De partner stalkt de partner verder op het werk, maar stalkt ook de collega's op het werk of komt fysiek geweld plegen op het werk. Op het kabinet-Peeters hoorden we dat er al een wetgeving bestaat die hier rond soelaas kan bieden: de werkgever is verantwoordelijk voor de bescherming van de werknemers op het werk. Als er iemand van buitenuit geweld komt plegen, moet de werkgever zijn mensen beschermen.

Bijna 30 % van de collega's zegt: ik heb last van mijn collega die slachtoffer is van partnergeweld. Omdat zij zelf lastiggevallen worden door die partner of omdat zij zien dat er een collega slachtoffer is en ze weten niet hoe ermee om te gaan... Uiteindelijk heeft partnergeweld dus heel wat gevolgen voor het werk.

## VERDRAG VAN ISTANBUL

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, werd op 11 mei 2011 door de Raad van Europa in Istanbul ondertekend. Vandaar de naam 'Verdrag van Istanbul'. De Conventie (= Verdrag) van Istanbul trad in werking op 1 juli 2016, na de ratificering op 14 maart 2016 door België.



### Werd er ook gevraagd naar de ervaring van de slachtoffers met de vakbond rond de problematiek?

We hebben inderdaad ook gevraagd aan slachtoffers of ze met hun probleem naar de vakbond zijn gestapt. De meesten durven niet. En als ze wel naar de vakbonden zijn gegaan, zijn ze niet altijd positief behandeld door de vakbonden momenteel. 55 % zegt: ik ben naar de vakbond gestapt maar ze wisten niet wat ze ermee moesten doen. 44 % zegt dat de vakbonden ervan overtuigd waren dat ze er niets aan konden doen. 20 % zegt zelden een positieve reactie van de vakbonden te hebben gekregen. 11 % zegt: ik heb een ronduit negatieve reactie gekregen. Ik verwijt dat de vakbonden niet, want die werden daar eigenlijk tot op heden niet mee geconfronteerd. De deskundigheid mankeerde. Maar het feit dat ze negatief reageerden, is natuurlijk moeilijk voor de slachtoffers.

Wat wensen de slachtoffers dan? Zij willen gewoon op het werk met iemand kunnen praten in vertrouwen. Ook een vakbondsmen of -vrouw kan die vertrouwenspersoon zijn. Volgens het kabinet-Peeters kan ons land hier meteen mee aan de slag, aangezien wij hier al wetgeving hebben rond vertrouwenspersonen. We hebben de vertrouwenspersoon rond welzijn op het werk, er zijn de vakbonden, de arbeidsgeneesheer, soms ook bedrijfspsycholoog. We hebben in België genoeg structuren om dit aan te bieden.

### Wat kan de vakbond concreet doen voor slachtoffers van partnergeweld?

De rol van vertrouwenspersoon kan een vakbondsmen of -vrouw natuurlijk heel concreet opnemen. Ook belangrijk is dat zij in het kader van het sociaal overleg trachten om zoveel mogelijk werkgevers ervan te overtuigen om een actieplan op te zetten. Wij vinden namelijk dat de werkgever er ook 100 % moet achter

**De rol van vertrouwenspersoon kan een vakbondsmen of -vrouw natuurlijk heel concreet opnemen.**

staan, als de vertrouwenspersoon aanspreekpunt wordt bij partnergeweld. Als vertrouwenspersoon heb je dat mandaat nodig om te kunnen zeggen tegen het slachtoffer: "Kom, ga nu maar naar huis om te bekomen en doe dit of dat." Als er geen beleid rond de problematiek bestaat, staan zij ook geblokkeerd. Dus de werkgever moet wel uitdrukkelijk zeggen: bent u slachtoffer, dan heeft u het recht om naar de vertrouwenspersoon te gaan. De vakbonden moeten de werkgevers er dus van overtuigen dat

zo'n beleid nodig is. Zeker in de aanloop naar de onderhandelingen in Genève voor een nieuwe IAO-conventie. In het ontwerpakkoord wordt momenteel vermeld dat er een link is tussen huiselijk geweld en de werksituatie. Het is belangrijk dat dat erin blijft staan. Het is ook in het voordeel van de werkgevers hé. Want we hebben de kost laten berekenen van een nulbeleid rond partnergeweld. Dat kwam neer op 2,88 miljoen euro verlies. Dus werkgevers: maak gewoon dat je slachtoffer ergens terecht kan, informeer je vertrouwenspersonen en je gaat er zelf voordeel uithalen. Maak dat werknemers durven aankloppen voor steun. Dat is heel belangrijk. Partnergeweld is niet louter een privéaangelegenheid want het heeft gevolgen voor iedereen. Bekijk die mensen niet als slachtoffer, maar als werknemers die toevallig een probleem hebben. Als sterke, goede mensen met een probleem dat we kunnen oplossen.

### Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen coördineert de nationale actieplannen tegen geweld. Hoe past partnergeweld en de link met werk hierin?

De nationale actieplannen zijn een vertaling van de Conventie van Istanbul met de drie acties die we ondernemen rond het topic. Concreet is dat ten eerste onderzoek verrichten naar het thema. Dat is gebeurd met de enquête. Ten tweede moet er bekeken worden welke rol er te spelen is voor

werkgevers en vakbonden. Hierrond loopt nu een Europees project om brochures te maken voor de werkgevers. De derde actie gaat erom de werknemers te informeren over de problematiek, maar die moet nog worden uitgewerkt.

### **Kan een slachtoffer van partnergeweld vandaag terecht bij het IGVM om bijvoorbeeld juridische stappen te zetten?**

Nee, maar dat is ook niet echt hun vraag. Slachtoffers zeggen bovendien zelden iets. Ze durven en kunnen dat niet. Als ze al iets zeggen, willen ze kunnen vertellen zonder dat er meteen actie wordt ondernomen. Daarom willen zij een vertrouwenspersoon. Wij raden hen aan om te praten met een vertrouwenspersoon die in de eerste plaats zal dienstdoen als klankbord. De vertrouwenspersoon speelt de belangrijkste rol. Nu stel dat een persoon aan de werkgever meldt dat hij of zij slachtoffer is van partnergeweld en net om die reden ontslagen of gediscrimineerd wordt. Wel in dat geval hebben wij als Instituut de rechtspositie

om naar de arbeidsrechtbank te stappen op basis van discriminatie in naam van het slachtoffer.

### **Wat is je visie op de problematiek van gendergerelateerd geweld op het werk, of ongewenst seksueel gedrag?**

Initieel werd ongewenst seksueel gedrag als een vrouwenprobleem beschouwd in jaren tachtig in België. Dat was trouwens mijn eerste job. Later zijn we dat probleem eindeloos beginnen omvormen waardoor het terecht is gekomen in de welzijnwetgeving. Het zou nu dus geen vrouwenprobleem meer zijn, maar welzijnsissue dat een plekje heeft gekregen tussen de pesterijen en ander geweld op het werk. Dat is een negatieve evolutie, want we zijn het discriminatie-aspect kwijt. Vrouwen zijn en blijven nog altijd de grootste slachtoffers van ongewenst seksueel gedrag. Dat gedrag is dus gendergerelateerd en discriminatoir van aard. Die factor is compleet kwijtgeraakt. In het buitenland wordt ons land daar

trouwens fors op bekritiseerd. De meeste bedrijven weten nu dat er meer campagne nodig is rond de kwestie en dat het nog steeds een kwestie is van discriminatie. Daardoor kwamen er ook veel minder klachten binnen. Slachtoffers herkenden zich niet meer in de beschrijving van het probleem.

### **ABVV-Metaal zet bij de komende sectoronderhandelingen fors in antidiscriminatie-cao's in al de sectoren van de metaal. Een stap in de goede richting volgens jou?**

Ja zeker, dat zal zijn vruchten afwerpen en is helemaal in lijn met de nieuwe IAO-conventie. De link met discriminatie mag zeker gelegd worden. Pesterijen en ongewenst seksueel gedrag zijn niet hetzelfde.

Wees ervan overtuigd: gendergerelateerd geweld op het werk en thuis maakt heel veel slachtoffers. We horen vaak dat die slachtoffers onzichtbaar zijn en dat er wordt overdreven. Maar dat klopt niet. Slachtoffers van dergelijk geweld spreken daar niet over. Maak alles in het bedrijf laagdrempelig en bespreekbaar, zodat slachtoffers het probleem durven aankaarten. Maak het zo simpel en duidelijk mogelijk. Je hoeft niet vijf keer per jaar met een blauw oog op het werk te verschijnen om serieus te worden genomen. Je hoeft niet verkracht te worden om slachtoffer te zijn. Zelfs de kleine zaken die jarenlang aanslepen zijn dodelijk. Kijk rondom je en wees er voor die mensen.

