

Geslagsgebaseerde Geweld in die Werkplek



Dade van geslagsgebaseerde geweld, soos intieme lewensgenoot geweld, teistering, aanranding en verkragting beïnvloed werkers en hulle werkplekke elke dag wêreldwyd. Geslagsgebaseerde geweld kan kwellende implikasies hê vir oorlewendes se lewensbestaan, produktiwiteit en werkplekveiligheid.

Dit begin met geslagstereotipes wat vroue daarvan weerhou om onderrig en werkvoorbereiding op gelyke vlak met mans te ontvang, en lei daartoe dat vroue poste met laer inkomste en status bekleë. Vroue word verwag om onbetaalde primêre sorg aan hulle families te verskaf, en word dikwels teen gediskrimineer deur regerings- en werkplekbeleide wat vroue ignoreer of penaliseer tydens en na swangerskap.

Vroue is dikwels disproporsioneel verteenwoordig in werk geassosieer met hoë vlakke van werkplek geweld, en is meer geneig om in poste te werk met minder werksekuriteit of kontraktuele beskerming, en wat buite die formele arbeidsmag is. Die wat veral in gevaar is sluit in geforseerde en knegarbeiders, trekarbeiders, huiswerkers, gesondheidsdienswerkers en sekswerkers. In 2002 het 17% van alle gesondheidsdienswerkers in Suid-Afrika gerapporteer dat hulle fisiese geweld in die afgelope jaar ervaar het. In 2000 in die Verenigde State het 48% van "alle nie-fatale beserings weens beroepsaanranding en geweldadige aksies" plaasgevind "in gesondheids- en sosiale dienste". In 'n 2008 studie van 'n steekproef van Sri Lankaanse huiswerkers in diens in die buiteland, het 5% gerapporteer dat hulle verkrag is.

Geslagsgebaseerde geweld in die werkplek word vererger deur bestaande sosiale, strukturele en regs faktore wat voortbou op geslagskeiding en ongelykheid in die arbeidsmag, waar seksuele teistering, negatiewe stereotipes en gebrek aan vroue in top bestuursposte steeds gevind word.

Gesinsgeweld het ook 'n ernstige impak op vroue se lewens in die arbeidsmag. Studies het bevind dat 'n geraamde 74% van gesinsgeweldoorlewendes deur hulle genote geteister is by die werk, terwyl 21% van oortreders hulle genote van die werk af gekontak het om hulle te teister, en 29% het genote gekontak om hulle bang te maak of te intimideer. Of hierdie teistering plaasvind deur dreigende telefoonoproepe of kantoorbeseke deur intieme lewensgenote, kan hierdie aksies 'n vrou se werkplekveiligheid, produktiwiteit en werkverhoudings in gevaar stel.

Oorlewendes van gesinsgeweld is meer geneig tot verhoogde afwesigheid weens gesondheidsprobleme en regsprosedures as gevolg van gesinsgeweld. Werkers wat gesinsgeweld ervaar miss gemiddeld "26% meer werkstyd weens afwesigheid en laatheid" as werkers wat nie gesinsgeweld ervaar nie.

Min navorsing bestaan oor werkplek geweld in die informele sektor en landelike gebiede. In baie gevalle is die berekening wat gebruik word vir bestaande en algemeen gebruikte statistieke rakende geslagsgebaseerde geweld verouderd. Die IAO merk ook dat min studies beste praktyke evalueer wat daarop gemik is om geslagsgebaseerde geweld in die arbeidsmag te mitigeer, veral programme wat mans en seuns in die proses insluit. Terwyl baie studies die risiko's van geslagsgebaseerde geweld in die werkplek ondersoek, is relatief min navorsing toegewy aan ontwikkeling van doeltreffende maniere om verandering teweeg te bring. Dit is noodsaaklik om gepaste regeringsbeleide en werkplekprogramme wat geslagsgebaseerde geweld in die werkplek aanspreek te verstaan en implementeer. Daar moet ook belê word in navorsing wat hierdie doelwitte ondersteun, asook aktiewe regulasies teen geslagsgebaseerde geweld in die werkplek.

Seksuele teistering kom veels te dikwels voor in baie werkomgewings. Byvoorbeeld, in Asië en die Pasifiese Eilande het ongeveer 30–40% van vroulike werkers seksuele teistering in die werkplek gerapporteer. In die Europese Unie het ongeveer 40–50% van vroulike werkers gerapporteer dat hulle seksuele teistering in die werkplek ervaar het. In 2011 in die Verenigde State is meer as 11,000 sake van seksuele teistering aangemeld. Van hierdie sake, is 83.7% deur vroue aangemeld.

Hulpbronne

- "Closing the Gender Gap." OECD. 2011. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/close-the-gender-gap-now_9789264179370-en#page17
- Cruz, Adrienne and Sabine Klinger. "Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography." International Labour Office. Bureau for Gender Equality. 2011. http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_155763/lang--en/index.htm
- Duncan Chappell and Vittorio Di Martino. "Violence at Work." 3rd Ed. International Labour Organization. 2006. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf
- "Expert Group Meeting: Gender-Based Violence and the Workplace Background Brief." UN Women. 13-14 Desember 2011. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/egm/Background-Brief-EGM-Gender-Violence>
- The Facts on the Workplace and Domestic Violence. Futures Without Violence. http://www.futureswithoutviolence.org/userfiles/file/Children_and_Families/Workplace.pdf
- "Taking Action Against Violence and Discrimination Affecting Migrant Women and Girls." International Organizations for Migration. http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/brochures_and_info_sheets/violence_against_migrant_women_factsheet.pdf
- "Violence Against Women." United Nations Secretary-General's Campaign to End Violence Against Women. United Nations. http://endviolence.un.org/pdf/pressmaterials/unite_the_situation_en.pdf
- Workplace Violence, Gender-Based Discrimination and Human Resources for Health in Rwanda." Augustus 26, 2008. IntraHealth. <http://www.intrahealth.org/page/workplace-violence-gender-based-discrimination-and-human-resources-for-health-in-rwanda-1>