



Eifanie toe Laer is redacteur carrière en arbeidsmarkt van Het Financieele Dagblad

In het kort

- Wanneer is er sprake van #MeToo? Daarover bestaat veel onduidelijkheid.
- Er is een groot verschil tussen misbruik door mannen zoals Weinstein en de vervelende collega op de nieuwjaarsborrel.
- De discussie hierover moet gevoerd. Ook met mannen, want die zijn 'niet alleen de potentiële vijand, maar ook een deel van de oplossing'.

De nieuwjaarsreceptie komt er weer aan. Gaan we de collega's zoenen of niet? In de zaal wordt gegniffeld. Op het podium staat Janine Janssen, lector 'veiligheid in afhankelijkheidsrelaties' aan Avans Hogeschool. Op het jaarlijkse congres van de Landelijke Vereniging voor Vertrouwenpersoon (LTV) in Nijkerk legt ze de vinger op de zere plek. 'De definities van wat grensoverschrijdend gedrag is en wat niet zijn gaan eroderen. We hebben grenzen nodig en moeten schotten plaatsen tussen het misbruik door mannen zoals filmproducent Harvey Weinstein en die vervelende collega op de nieuwjaarsborrel. Daar zit een groot verschil tussen.'

Die onduidelijkheid vertroebelt de #MeToo-discussie en zorgt voor een weifelende houding bij veel van de ruim driehonderd in Nijkerk aanwezige vertrouwenspersonen. Dat is ongeveer een kwart van alle LTV-leden en zo'n 70% is vrouw. '#MeToo, hoe nu verder?!' is het thema van de dag.

Een antwoord op die vraag hebben ze vaak niet.

ONENIGHTSTAND

Er gaat bijna geen week voorbij zonder #MeToo-nieuws. Dat van afgelopen week kwam uit Engeland. In totaal 27 partners van de Britse tak van accountancykantoren KPMG en Deloitte zijn ontslagen of vertrokken omdat ze zich misdragen hebben. Deloitte-topman David Sproul zei hierover in de Financial Times: 'Je kunt niet op vrijdagavond met een collega die een lagere functie heeft dan jij afspreken in een bar en er dan van uitgaan dat zij of hij zich tot je aangehouden voelt en op zoek is naar een onenightstand (...). Aan sommigen moest dat echt worden uitgelegd.'

Ook in Nederland is het vaak raak. Uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO blijkt dat 6% van de ondervraagde werknemers in 2017 ongewenste seksuele aandacht kreeg van klanten, passagiers, leerlingen of patiënten. Ruim 2% kreeg ongewenste seksuele aandacht van een collega of een leiding-

gevende. Op welk punt de aandacht ongewenst werd, is onduidelijk. 'Wat hier precies onder valt, laten we aan de respondent zelf', laat een van de onderzoekers per e-mail weten. 'Dat kan dus variëren van een verkeerd geplaatste opmerking tot en met een aanranding.'

RISICOBANCHES

De percentages lijken misschien niet hoog, maar daar moeten we ons niet op verkijken, waarschuwt organisatieadviseur Alie Kuiper. 'Als je differentieert naar sekse, leeftijd en type contract, zie je dat 10% van de jonge vrouwen met een tijdelijke arbeidsovereenkomst ermee te maken heeft. In zogenoemde risicobanches zoals de horeca kom je dan al snel op 20% van deze groep.'

Kuiper, gespecialiseerd in de aanpak van seksuele intimidatie op de werkvloer, noemt verschillende factoren die personeel kwetsbaar maken. 'Een tijdelijk contract zorgt ervoor dat een werknemer minder snel voor zichzelf opkomt. En in de horeca werk je in een vrijetijdsongeving, wat zorgt voor lossere contacten. Een andere risicobranche is de schoonmaaksector. Daar wordt, net als in de horeca, veel buiten kantooruren gewerkt. Dan is het stil op de werkvloer en komt ongewenst seksueel gedrag vaker voor.'

ROEMRUCHE HASHTAG

Het idee achter #MeToo was dat slachtoffers met deze hashtag op sociale media kunnen aangeven dat zij te maken hebben gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Maar de vraag is dus: wat is dat precies? Op de werkvloer zijn de sociale normen anders dan in de kroeg. Iemand kan zonder bijbedoelingen tegen een collega zeggen: 'Wat een mooie blouse heb je aan.' Maar als die iemand de collega eerst ongeneerd van boven tot onder bekijkt en dan zegt: 'Wat heb jij een mooiooie blouse aan!' gaat al snel een stap te ver.

Sinds #MeToo 'viral' ging, werden wereldwijd talloze hooggeplaatste mannen (en heel af en toe een vrouw) ontslagen vanwege seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook in Nederland zijn mannen ontslagen en aan de schand-

SAMENLEVING

Vertrouwenspersoon worstelt met grijstinten in #MeToo-discussie

Het #MeToo-nieuws van deze week kwam uit Engeland. Tientallen partners van KPMG en Deloitte zijn er vertrokken wegens seksueel overschrijdend gedrag. Maar wanneer is daar precies sprake van? Met de kerst- en nieuwjaarsborrels op komst houdt die vraag ook vertrouwenspersonen flink bezig.

paal genageld. Onder hen een hoogleraar, een beroemde oncoloog en de woordvoerder van een politieke partij.

Wie inzoomt op de zaken ziet opmerkelijke verschillen. Zo werd een kapitein die tijdens een expeditie met oud en nieuw een ondergeschikte probeerde te zoenen ontslagen. Maar het ontslag van een bankier, die — dronken — verschillende collega's had betast en een van hen zelfs aan haar oor likte, werd door de rechter teruggedraaid.

Wat de rechter ook beslist, macht speelt vaak een rol bij seksueel grensoverschrijdend gedrag, weet arbeidsrechtadvocaat Mirjam Decoz. Ze staat regelmatig mensen bij die voor een bedrijf werken waar werknemers elkaar in een opvallend rap tempo opvolgen. 'Het gaat dan bijvoorbeeld om een secretaresse die keer op keer te horen krijgt dat haar contract binnenkort besproken zal worden. Dat wil de baas dan doen tijdens een etentje, of met een wijntje erbij. En steeds laat hij dat contract dan expliciet in de lucht hangen, terwijl hij intussen wel grensoverschrijdende opmerkingen maakt. Die vrouw moet dat tolereren, want als ze dat niet doet, is ineens de voedingsbodemp voor de contractverlenging weg.'

MEESTE ZAKEN IN HET MKB

Decoz signaleert in haar praktijk dat de meeste zaken die op dit terrein worden aangespannen spelen in het mkb. Uit het NEA-rapport blijkt dat werknemers in het midden- en kleinbedrijf met 2% even vaak de dupe zijn van seksuele inti-



'Macht speelt vaak een rol, zoals bij de verlenging van een contract'

Mirjam Decoz
Advocaat



'Er gebeuren ook "sociale ongelukken". Dat is toch echt iets anders'

Janine Janssen
Lector Avans

midatie als werknemers van grotere bedrijven, maar omdat in het mkb ruim drie keer zoveel mensen werken, liggen de absolute aantallen daar inderdaad hoger: 155.000 mkb-werknemers werden in 2017 seksueel geïntimideerd door een leidinggevende of collega, ruim 45.000 meer dan in grote bedrijven.

'In kleine bedrijven is het vaak moeilijker om aan de bel te trekken. Er is niet altijd een vertrouwenspersoon, geen systeem waarop je kunt leunen', zegt Decoz. 'Dat is een probleem, want het liefst wil je dat werknemers bij een vertrouwenspersoon terecht kunnen, zodat het probleem in een vroeg stadium kan worden opgelost. Als het even kan zonder dat de situatie escaleert.'

VERTROUWENSPERSOON VERPLICHT

Er gaan dan ook stemmen op om het aanstellen van een vertrouwenspersoon, intern of via een extern bureau, voor alle werkgevers verplicht te stellen. GroenLinks werkt aan een initiatiefwet waarin dit zwart-op-wit staat en ook de FNV wil dit bepleiten.

Zo'n verplichting zal echter niet kunnen voorkomen dat de sfeer binnen sommige bedrijven nu eenmaal verziekt is.

Zo vertelt een vertrouwenspersoon op het congres in Nijkerk dat tijdens haar training om vertrouwenspersoon te worden een andere cursist zijn ambities aan de wilgen hing. 'Hij zei: "Alles wat ik hier leer, druis in tegen hoe mijn werkgever handelt. Hij gaat echt niet veranderen als ik hem straks als vertrouwenspersoon

op gedragsregels kom wijzen."

Onduidelijke grenzen, een dwingende bedrijfscultuur: vertrouwenspersonen hebben het soms lastig met de ingewikkelde praktijk. Dat blijkt ook tijdens de workshop 'De dynamiek van angst & wantrouwen bij grensoverschrijdend gedrag'.

HAND OP DE SCHOUDER

De ruimte in het sfeervolle Nijkerkse congrescentrum is bomvol. Trainer Peter Fijbes houdt een peiling onder zijn toehoorders: een hand op de schouder, kan dat? Een derde van de deelnemers staat op. 'Nee', betekent dat. Gevraagd of flirten met een collega nog wel mag, blijft iedereen zitten. Natuurlijk moet dat kunnen. Een aai over de bol is dan weer een stap te ver, vindt een groot deel van de aanwezigen, maar anderen fronsen hun wenkbrauwen: wat stelt zo'n aai nu helemaal voor? Er wordt gezucht. 'Het hangt van de situatie af.'

'Er zijn veel tinten grijs', beaamt lector Janssen een paar dagen na het congres aan de telefoon. 'Het punt is: we noemen nu alles #MeToo, maar een deel daarvan zit in dat grijze gebied. Natuurlijk, er gebeuren zaken die onvergeeflijk zijn. Maar er gebeuren ook veel wat ik noem "sociale ongelukken": de situatie waarin de een werkelijk ervaart dat iemand over zijn of haar grenzen is gegaan, terwijl de ander zich daar echt niet van bewust is.'

Janssen wil dan ook meer gradaties zien in de discussie over grensoverschrijdend gedrag. 'Vertrouwenspersonen zeggen soms: "Ik ga pal achter degene staan die een melding bij mij maakt." Dat snap ik, maar dat betekent niet dat je niet af en toe een kritische vraag mag stellen. Ik kan me namelijk voorstellen dat er situaties bestaan die twee mensen heel verschillend ervaren. Dat moet je bespreekbaar kunnen maken.'

In dat gevoelige proces is het belangrijk om ook met mannen te praten, benadrukt Janssen. Ze ziet dat er rond de #MeToo-discussie veel onzekerheid is ontstaan tussen de seksen. De vrouw vreest achter elke actie en opmerking dubbelzinnigheid, de man is bang om er na zo'n verkeerd geïnterpreteerde actie of opmerking acuut en genadeloos bij gelapt te worden. 'Dat is niet goed voor de verstandhoudingen', constateert Janssen. 'Mannen zijn niet alleen de potentiële vijand, zij zijn ook een deel van de oplossing. En de enige manier om de werkkrelatie in stand te houden, is door het bespreekbaar te maken.'

Dat is eng, erkent ze, maar nodig. 'En de vraag die dan uiteindelijk boven komt drijven is: kun je in sommige gevallen misschien een keer sorry zeggen? Is het dan ook goed?'

FEESTDAGEN RISICODAGEN

'Sociale ongelukken' gebeuren meestal gewoon op de werkvloer, maar ook regelmatig op personeelsfeestjes, kerst- en nieuwjaarsborrels. Na de feestdagen heeft de arbeidsrechtadvocaat het altijd extra druk.

'Drank speelt vaak een rol, en de werkgever vraagt zich dan af: ben ik aansprakelijk voor de problemen die die avond ontstaan?' vertelt Decoz. 'Nou, dat hangt er vanaf. Het is in elk geval goed om als organisatie duidelijk te maken: jongens, de borrel duurt van zes tot negen en wie daarna ergens anders doorfeest: heel gezellig, maar dat is dan buiten onze verantwoordelijkheid.'

'En als je als leidinggevende op de borrel iemand ziet die dronken is, wat hem of haar dan in de kraag en zeg: "Joh, pak een taxi en ga naar huis." Dan bescherm je de collega's én de betrokkene tegen ongewenst gedrag. Want als iemand lieverlijk dronken is, kun je wachten op problemen.'

#MeToo

#MeToo

#MeToo

#MeToo

#MeToo

#MeToo