

You too als reactie op #MeToo?

#Metoo & or

Privacy gaat óók over mensenrechten, namelijk de integriteit van het lichaam en de vrijheid als individu in veiligheid te kunnen werken. Wat kun je ermee als medezeggenschapper?

Stel je bent een alleenstaande moeder met twee kinderen. Je hebt je baan hard nodig. Een leidinggevende is vrijpostig geweest naar je op een feestje. Je hebt het gemeld bij een andere vrouwelijke collega, omdat je je er erg ongemakkelijk bij voelt. Die vrouw zegt, ach hij was dronken, dat moet je hem niet kwalijk nemen, hij is verder okay.

Onveilig

Op het werk krijg je steeds, op onbewaakte ogenblikken uit het zicht van anderen, een knipoog van deze man, waarmee hij duidelijk refereert aan wat er gebeurd is. Het voelt alsof je samen een geheim deelt, maar jij vindt het geen fijn geheim. Je voelt je er ongemakkelijk door en probeert de man zoveel mogelijk te ontlopen.

Je beoordelingsgesprek komt en je bent bloednerveus. De leidinggevende stelt onverwacht dat hij toch niet helemaal tevreden is over je functioneren, en dat jullie wat vaker gaan spreken over de voortgang van je werk. Hij heeft het al besproken met de HR-manager.

Je krijgt het Spaans benauwd. Jij wilt juist minder contact met deze onveilige man. De HR-manager is de vertrouwenspersoon in het bedrijf. Naar wie kun je toe? Je spreekt een or-lid aan. Hij lijkt een betrouwbaar, dus doe je jouw verhaal. Dat je leidinggevende je op je mond heeft gezoend en langs je heen gestreken op een feest en dat je helemaal verstijfde van angst. Je schaamt je weer als je het vertelt. Vervolgens vertel je wat er nu is gebeurd.

Individuele kwestie?

Het or-lid zegt dat je dit duidelijk moet uitspreken met de leidinggevende, en dat je naar de vertrouwenspersoon kunt gaan, want de or is er niet voor individuele gevallen. Je bent bang je baan te verliezen door je chef aan te spreken. Je gaat naar de HR- en vertrouwenspersoon, en komt eerst met een onnozele vraag over vakantiedagen. De

HRM'er zegt dat je een geweldige chef hebt. Ze gaan regelmatig samen golfen, topkerel, jij hebt het maar getroffen.

Hou zou jij je voelen als je deze vrouw was? Zou jij je verhaal nog durven doen? En waarschijnlijk is zij niet de enig. Maar omdat het individuele gevallen betreft is het geen zaak voor de or? Iedereen kan bedenken dat deze vrouw zich op het werk zeer onveilig zal voelen en geen uitweg ziet uit haar situatie.

Medezeggenschap is toch nog vooral ingevuld door deelname van witte mannen van boven de 35 jaar. Dan is een discussie als #MeToo niet meteen een vanzelfsprekend gespreksonderwerp. Het voelt wellicht zelfs alsof mannen zich moeten verdedigen tegen grapjes die moeten kunnen. Een mooie parodie hierop kun je zien in de serie Toren C waar de bewakers van de toren schunnige grapjes aan elkaar vertellen. Is dat dan waar het omgaat? Of gaat het om het wegnemen van onveiligheid?

Veiligheid

De kern van de #MeToo-discussie is veiligheid. Hoe creëer je veiligheid? Dat veel vrouwen zich vaak onveilig voelen in een omgeving met mannen of in een mannencultuur, is een probleem. De getallen liegen er niet om. Overigens komt het ook voor van vrouwen naar mannen, of van mannen naar mannen. Het is een probleem dat veel voorkomt op het werk. Dat zou voor de medezeggenschap een zorg moeten zijn. Wat kun je met onveiligheid en #MeToo op het werk?

Artikel 28

Sommige onderwerpen voor medezeggenschap komen niet gemakkelijk aan de oppervlakte en vragen een andere investering van de (c)or dan gebruikelijke onderwerpen zoals een adviesaanvraag. Dit onderwerp valt onder de Arboret en onder WOR artikel 28, de stimulerende taken



'Ach hij was dronken, verder is hij okay.'

van de ondernemingsraad. Het uitbannen van seksuele intimidatie op de werkplek is een taak van de medezeggenschap. Maar hoe geef je dat vorm, hoe schep je die veiligheid en welke middelen heb je als or?

Allereerst is het van belang dat mensen met dit soort klachten naar een onafhankelijke persoon kunnen gaan. Iemand die buiten de bedrijfshiërarchie en staat dus niet onder invloed van je leidinggevende. De or heeft een belangrijke positie in het afsluiten van het ARBO-convenant en kan hierin afspraken maken met de Arbodienst. Maar dan moet hij ook kijken of die Arbo-dienst expertise op dit terrein in huis heeft. Soms volgen er immers juridische consequenties uit een situatie, die ook juridisch correct moeten verlopen.

Tips:

- Onafhankelijkheid bij het behandelen van ongewenst gedrag is cruciaal
- Neem het onderwerp mee in het medewerkers-tvredenheidsonderzoek
- Beslis mee welke rol de Arbo-dienst speelt in dit onderwerp
- Leestip: *Organizational behaviour en gender* van Fiona M. Wilson
- en voor wie durft: *Feminisme, terug van nooit weggeweest* door Anja Meulenbelt

Je kunt ervoor kiezen om als organisatie (of samen met andere organisaties) een extern meldpunt te op te zetten met experts die oproepbaar zijn voor dergelijke zaken. Bij een gemeente heb ik ooit een 'commissie extern' opgericht voor dit soort zaken. Daarin zaten een psychologe, een zedenrechercheur en een juriste, zodat adequaat naar de situatie gekeken kon worden. De commissie had een duidelijk reglement en de or en HRM verwezen direct naar deze commissie door als meldpunt van ongewenst gedrag.

Onderzoek

Het is ook goed om de or-leden te laten trainen op gender-awareness, zodat je beter weet waar het precies over gaat en je het niet verkeerd verstaat of reduceert tot een grapje.

Als een medewerkerstevredenheidsonderzoek aan de orde komt, kun je als or invloed uitoefenen op de vraagstelling. Dan kunnen vragen over de veilige werkomgeving een goede indicatie geven bij anonieme verwerking van de antwoorden over wat er speelt. Met de uitkomst van een dergelijk onderzoek betreft het geen individuele signalering meer, en kun je het als or heel goed oppakken en zo je bijdrage leveren aan een veilige werkplek. **7**

JEANNETTE VAN DONGEN

ADVISEUR, TRAINER, COACH EN GENDERSPECIALIST BIJ INCITAMENTUM

WWW.INCITAMENTUM.COM

JVDONGEN@INCITAMENTUM.COM