

De keerzijde van aandacht

Moe van #MeToo



Het bestrijden van seksuele intimidatie staat na alle #MeToo-onthullingen hoog op de agenda. Menige organisatie neemt signalen serieuzer dan voorheen en checkt of actualiseert het beleid. Maar de strijd tegen seksuele intimidatie heeft ook een keerzijde, blijkt nu.

tekst Willeke Bezemer

Ook de rechterlijke macht neemt seksuele intimidatie op het werk serieuzer dan voorheen. Want waar zaken over seksuele intimidatie tot voor kort nogal eens op niets uitliepen, hebben Damen en Schepers¹ geconstateerd dat in recente zaken vaker ontslag van de lastigvaller volgt. #MeToo leverde en levert dan ook beslist een positieve bijdrage aan de bestrijding van seksuele intimidatie op het werk. Maar dat het niet alles goud is wat er blinkt en #MeToo de strijd tegen seksuele intimidatie ook negatief beïnvloedt, blijkt wel uit het volgende.

Stel u een groep medewerkers uit verschillende organisaties voor, aan het

begin van hun cursus tot gecertificeerd vertrouwenspersoon. De trainer polst op welke manier #MeToo in hun organisatie 'leeft'. Een korte bloemlezing van de reacties:

- » "#MeToo-zaken? Bij ons niet."
- » "We hebben zó'n open organisatie, dat speelt echt niet bij ons."
- » "Dat is meer iets voor de filmwereld en de media."
- » "Ik zou het heus weten als er iets op dat vlak zou spelen, maar ik weet nergens van. Dus ..."
- » "Bij ons is niks aan de hand, iedereen gaat heel correct met elkaar om."

De hier geciteerde reacties zijn eerder regel dan uitzondering. Terwijl in de

praktijk veel vrouwen toch weleens met seksuele intimidatie te maken hebben (gehad).²

Natuurlijk ligt de vraag voor de hand of de cursisten zich in de setting van een cursus voldoende vrij voelen om zaken over seksuele intimidatie met collega-cursisten te delen. Vanwege de aard van de cursussen waarin deze vraag wordt gesteld – namelijk de opleiding tot vertrouwenspersoon – lijkt gèné om dit soort zaken uit te wisselen niet aan de orde. Het lijkt dan ook een juiste constatering dat de belangstelling voor seksuele intimidatie tanende is. Of misschien is men ook wel een beetje #MeToo-moe.



#MeToo-moe

#MeToo-moeheid is ook te zien in de uitspraken van mensen dat al die aandacht voor seksuele intimidatie overdreven is. En dat vrouwen tegenwoordig niks meer kunnen hebben. Want zo erg zijn seksueel getinte WhatsApp-berichten toch niet? En een seksueel getinte grap en opmerking moet toch kunnen op zijn tijd? Dus een condoom als sinterklaascadeau van de collega's is ludiek en een arm om je heen of een nekmassage is alleen maar goed bedoeld. Wie dat niet leuk vindt, heeft een onderontwikkeld gevoel voor humor of is overgevoelig. Van zo iemand wordt verwacht dat zij zelf op de lastigvaller afstapt ('zelf de regie neemt') en hem verzoekt zijn gedrag te staken. Naar de leiding gaan en/of een formele klacht indienen noemen we tegenwoordig slachtoffergedrag en gaat te

ver. Want de man is kwestie heeft het immers niet zo bedoeld. Of hij is nu eenmaal zo. Of hij bedoelde het humoristisch. Vrouwen die seksueel geïntimideerd worden lopen nog steeds tegen het fenomeen van *blaming the victim* aan. Oftewel: het slachtoffer de schuld geven van de misère die haar overkomt. Dit gebeurt weliswaar niet meer zo extreem als in 1994, toen de Arbowet tegen sek-

suele intimidatie werd aangenomen. Maar het bestaat nog steeds. Het verschil met 25 jaar geleden zit hem erin dat slachtoffers destijds de schuld kregen van het slachtofferschap (de uitlok-hypothese). Terwijl hun vandaag de dag vooral wordt verweten dat ze er werk van maken. Ze escaleren onnodig! Men is #MeToo-moe.

Vermijdingsgedrag

Een onverwacht gevolg van de belangstelling voor seksuele intimidatie na #MeToo bracht Sheryl Sandberg naar voren in een interview op CBCS. Sandberg is CEO bij Facebook en in die hoedanigheid de topvrouw van dit bedrijf. Zij strijdt al jaren voor gelijke rechten van vrouwen in het bedrijfsleven. Daarbij spant zij zich met name in voor ambitieuze vrouwen die carrière willen maken. Sandberg wijst erop dat veel

Een condoom als sinterklaascadeau van de collega's is ludiek en een arm om je heen of een nekmassage is alleen maar goed bedoeld

Managers vrezen roddels en aantijgingen van favoritisme als hun keuze voor de zakelijke reis of diner op een vrouwelijke collega valt

managers na #MeToo een-op-eensituaties met vrouwelijke medewerkers vermijden, bang als ze zijn dat men daar iets van zou kunnen denken. Waarbij het dan niet gaat om eventueel jaloerse echtgenotes, maar om hun eigen supervisor of de collega's op het werk. Gevolg: deze managers hebben minder vaak of helemaal geen functionerings- of beoordelingsgesprekken (meer) met vrouwelijke medewerkers. Dit vermijdingsgedrag is het laatste jaar met een derde toegenomen. En dat is slecht voor de carrièrekansen van vrouwen. De baas moet tenslotte wel weten waar iemands talenten liggen voor hij haar promotie geeft. Als een vrouw de ambitie heeft een bepaald prestigieus project naar zich toe te halen, moet de manager die aan de knoppen zit dat wel weten. Zonder persoonlijk contact weet hij dat allemaal niet. In zo'n geval is het niet vreemd dat het prestigieuze project naar een mannelijke medewerker gaat met wie de manager wél die een-op-eencontacten heeft. Onbekend maakt nu eenmaal onbemind.

Managers vrezen roddels

Genoemd vermijdingsgedrag vertonen managers ook of zelfs nog meer waar

het gaat om zakelijke reizen en etentjes. Zij vrezen roddels. En zij vrezen aantijgingen van favoritisme als hun keuze voor de zakelijke reis of het zakendiner op een vrouwelijke collega valt. Neem manager Vincent die recent met drie vrouwelijke collega's naar Londen ging voor een belangrijke deal. Van diverse collega's kreeg hij serieuze waarschuwingen. Dat de dames weleens zouden kunnen samenspinnen en een klacht tegen hem indienen wegens seksuele intimidatie. Dat risico wilde hij in dit tijdperk van #MeToo toch niet lopen? Andere collega's bleven maar de grap herhalen dat hij het nodig vond om 'met zijn harem' op stap te gaan. Intussen is Vincent het zo zat dat hij zich bij de volgende gelegenheid wel twee keer zal bedenken. Wat erg jammer zou zijn voor de vrouwen in kwestie. Want stel dat hij voortaan alleen mannelijke collega's bij zijn Londense zaken betreft. In dat geval vissen de dames niet alleen achter het net op de inhoudelijke kant van de deal, maar missen ze ook de kans om opgenomen te worden in het zakelijke netwerk dat ontstaat door met elkaar en de klant te socializen. Sandberg meent dat veel managers zich er niet van bewust zijn dat ze vrouwen

buitensluiten van een-op-eencontacten. Haar tip aan managers luidt dan ook: ga na of je onderscheid maakt. Check of je even vaak een tweetje hebt met vrouwelijke als mannelijke collega's. En hoe je het doet met zakenreizen en diners. Zet vrouwen niet aan de kant!

Laten we er dus voor waken dat alle aandacht voor #MeToo niet juist nadelig uitpakt voor vrouwen op het werk. <<

Drs. **Willeke Bezemer** is psycholoog, mededirecteur van Bezemer & Schubad, specialist in de aanpak van ongewenste omgangsvormen en de zorg voor een sociaal veilig werkklimaat.

Noten

[1] Damen, E.H., R. Schepers, 'Gordijnen dicht en de deur op slot': een jaar #MeToo in het arbeidsrecht. Arbeidsrecht, nr 1, 2019, jaargang 26

[2] FNV Factsheet Seksuele intimidatie 21 februari 2018, NEA 2018

