

NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT

Gebruik SOLIDARITEIT

De redactie van SOLIDARITEIT verheugt zich over het feit dat haar steeds meer materiaal uit bonden en bedrijven wordt toegezonden. Met name de rubriek 'Nieuws van het vakbondsfront' is daarvoor bedoeld.

In die rubriek is ruimte beschikbaar voor krantjes en dergelijke van bedrijfsleden-, vrouwen-, uitkeringsgerechtigden- en jongerengroepen. Ook voor pamfletten, aankondigingen, actie-initiatieven, oproepen tot solidariteit, enzovoorts.

Verder is er plaats voor al of niet aangenomen moties en resoluties in vakbonds- of andere vergaderingen. En vooral voor initiatieven tot contacten tussen vakbondsleden van verschillende bonden, bedrijven en instellingen.

Stuur ze ons toe. Een persklare vorm is niet nodig.

F-27 voor Nicaragua

In Nicaragua, Midden-Amerika, heeft het volk de diktator Somoza ten val gebracht. Sindsdien zijn er al heel wat verbeteringen voor de bevolking tot stand gebracht. Zoals alfabetisering. In een intensieve campagne hebben zo'n 900.000 inwoners van Nicaragua nu leren lezen en schrijven. De gezondheidszorg is nu in Nicaragua de beste van heel Midden-Amerika.

De regering kampt echter met grote economische problemen (economische boycot van de Verenigde Staten, overstromingsramp in 1982, Somoza had maar 3 miljoen in de staatsbank achtergelaten en de rest naar buitenlandse banken overgebracht). Men beschikt maar over drie aftandse DC-3's, waarvan er voortdurend één in reparatie is. Ze zouden een F-27 uitstekend kunnen gebruiken. Wij gaan proberen om een, met geld van het ministerie van Ontwikkelingssamenwerking gesubsidieerde, F-27 naar Nicaragua te laten sturen.

Uit: Bulletin van bestuur Blg van IB-FNV bij Fokker, Ypenburg, juni 1983.

Wachtgeld en het ingrijpen van minister De Koning

Akzo heeft een uitstekende wachtgeldregeling. Zo gold het in het verleden en zelfs nu zeggen afdelingen personeelszaken nog dat bij wachtgeld het salaris tot 90 procent is gegarandeerd. Nu mag de regeling in vergelijking met andere bedrijven voor de ruim 1.000 (!) Akzo-wachtgelden best goed zijn, maar zo goed en plezierig als hij wordt voorgesteld is hij zeker niet.

Laten we allereerst niet verhullen dat wachtgeld niets anders dan werkloosheid is. De mensen gaan in de WWV en vervolgens in de WWV met verschillende nadelen vandien. Bovendien garandeert Akzo niet de uitkering, maar geeft een eenmalig vastgestelde aanvulling die als de regering ingrijpt in de uitkeringen niet worden bijgesteld. Voorbeelden hiervan zijn het vervallen van de zogenaamde vereveningsheffing en het vervallen van de 13e maand in de daggeldvaststelling.

Bij het laatste is er weer overleg gestart tussen Akzo en de bonden om de regeling bij te stellen. Akzo heeft een bod gedaan waarin een zekere garantie werd vastgelegd. Er kleven nog haken en ogen aan, maar de onderhandelingen zijn voorlopig opgeschort.

Minister De Koning vond namelijk dat het maar eens uit moest zijn met reorganiseren op kosten van de overheid. Hij heeft opdracht gegeven geen vergunning te verlenen bij collectieve ontslagen waarbij een naar verhouding groot aantal ouderen betrokken zijn. Bovendien verbiedt men aanvullingen boven de uitkering. Deze beslissing vormt een tijdbom onder de hele wachtgeldregeling. We wachten af wat er nu staat te gebeuren.

Uit: 'Het volle pond', april 1983, blad FNV-IB, Akzo.

Scholing tussen de bedrijven door, een speciaalkrant voor jongeren

Onder deze titel is een jongerenkrant verschenen, die wordt uitgegeven door de Jongerenbeweging verbonden met de FNV, distrikt Amsterdam en het KGCA, centrum voor plaatse-

lijkvormingswerk. Doel van de krant is:

1. inzicht geven in de verslechterende positie van jongeren in bedrijven,
2. een steuntje in de rug te zijn voor jongeren en hun organisaties, die zich tegen deze ontwikkelingen verzetten.

In een vijftal interviews komen jongeren uit de Amsterdamse industrie, detailhandel, gezondheidszorg en het bankwezen aan het woord. Zij vertellen over hun werk, opleidingservaringen en dreiging om werkloos te worden. Verder:

- aannamebeleid en opleidingseisen van bedrijven - wat zijn de kansen van jongeren om nog aan het werk te komen,
- opleidingsmogelijkheden binnen bedrijven en promotiekansen van jongeren,
- invloed van de economische crisis, bezuinigingen (gezondheidszorg) en automatisering (banken en detailhandel) op de positie van jongeren in bedrijven,
- verschillende organisatievormen van jongeren: leerlingenraden, jongerencommissies van ondernemingsraden, FNV-vak- bondsjongerengroepen.

Ook in deze speciaalkrant een vraaggesprek met Jane. Ze is 18 jaar, woont bij haar ouders. Vorig jaar geslaagd voor de Mavo. Eén jaar werkloos. Het eerste half jaar geen uitkering, daarna f 341,70 per maand.



NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT

Nette meneren

'Ik solliciteer veel, maar slechts heel af en toe heb ik een gesprek. Meestal zijn ze al voorzien, in het begin wilde ik alleen een administratief baantje. Nu pak ik bijna alles aan, behalve werk aan de lopende band. Ik zie genoeg advertenties, maar ze vragen dan net weer iets wat ik niet heb, iets van boekhouden of zo. Als er staat op Mavo- of Havo-nivo, dan val ik met mijn Mavo af. Ik wil er best iets bij leren, zoals handelskennis, maar ik kan het niet betalen. Als je te ver van je werk woont, dan word je al gauw afgewezen. Vooral voor baantjes in winkels.

Een sollicitatiegesprek duurt 5 tot 10 minuten. Ze weten ook niet wat ze moeten vragen. Het begint met: 'Waar woon je, hoe oud ben je, wat is je opleiding, heb je veel sollicitaties, kan je typen, woon je thuis, ben je getrouwd of heb je verking, enz.'. Ze vragen altijd naar mijn familie, wat doet je vader, je broer en zusters, hebben ze verking, zijn ze getrouwd, ik ga er vaak niet op in, daar hebben ze niets mee te maken. Ze vertellen ook nooit waarom ze die persoonlijke dingen willen weten. Het zijn altijd nette meneren in pak met stropdas.'

(Uitzend)Arbeidsburo

'ik moest een keer op het arbeidsburo komen voor een gesprek over werkoriëntatie. Daar begreep ik weinig van. In een persoonlijk onderhoud vroeg een meneer hoe ik tegenover het stage- lopen stond, om werkervaring op te doen. Het zouden periodes van zes weken tijd zijn. Maar ik moest niet denken dat ik in zo'n bedrijf een baantje zou krijgen. Ik zou mijn uitkering houden. Het ging om 2, 3 of 5 dagen per week.

Ook al zouden het 5 dagen worden, ik zou niet meer krijgen als wat nu mijn uitkering is. Ik was wel verzekerd. Het was de bedoeling dat ik door bleef solliciteren. Als ik echt werk zou kunnen krijgen, kon ik direkt weg. Maar wat leer je nou in zo'n 6 weken, je kunt toch alleen eenvoudige klussen doen. Hij wilde weten of ik daar zin in had, want hij had meer mensen. Ik wou wel twee dagen, op dinsdag en woensdag. Dat kon schijnbaar niet, want ik heb er niets meer van gehoord. Ik ga geen 5 dagen werken voor f 341,70 per maand. Daarna heb ik nog eens een brief gehad om stage te

gaan lopen. Ik heb toen gebeld. Een paar bedrijven hadden belangstelling voor een administratieve kracht. Ik weet het niet zeker, maar als je te veel dit soort dingen weigert, heeft het misschien gevolgen voor je uitkering.'

Naast de interviews achtergrondinformatie over:

- de Amsterdamse werkgelegenheid,
- de ontwikkeling van de jeugdwerkloosheid en minimumlonen,
- de gevolgen van de automatisering,
- de plannen van 'schoolmeester Wagner' met de beroepsopleidingen.

De krant kost f 1,50 en is te bestellen bij de Jongerenbeweging-FNV, en het KGCA.

... omdat er geredeneerd wordt vanuit een bepaald rollenpatroon

De werkgroep Mannen, Vrouwen en Arbeid, van de Blg IB-FNV van Hoechst Holland NV, vestiging Vlissingen heeft een enquête gehouden onder de aldaar werkende vrouwen (4,2% van het personeelsbestand). De resultaten zijn opgenomen in de brochure '... omdat er geredeneerd wordt vanuit een bepaald rollenpatroon'.

Hieronder enige citaten uit de brochure.

Aanstellingskansen

In de hele maatschappij, en dus ook bij Hoechst, bestaat het principe van typisch mannelijke of typisch vrouwelijke functies. Dat vrouwen moeilijk of in het geheel niet in aanmerking komen voor een 'typisch mannelijke

functie' wordt door de meeste vrouwen onderkend, de conclusies die hieraan verbonden werden liepen nogal uiteen, gezien de onderstaande reacties.

- de vrouwen solliciteerden niet, vonden ze niet 'passend' (persoonlijk, kwaliteiten, lichamelijk). Functies kunnen in principe zowel door mannen als vrouwen uitgevoerd worden, maar uit praktische overwegingen kunnen bepaalde functies gemakkelijker door mannen, c.q. vrouwen uitgevoerd worden.
- omdat er geredeneerd wordt vanuit een bepaald rollenpatroon.
- geen vrouwen met opleiding in proces-, electro-, meet- en regeltechniek — geen technische ervaring.
- Hoechst kent geen vrouwen in leidinggevende posities; afdelingschef staat niet bijzonder achter het aantrekken van vrouwen in verband met eigen opvattingen over de taak van de vrouw (thuis).
- starheid, onbekendheid, het gegroeid zijn van mannenbanen, zoals bijv. personeelschef.'

Wanneer het de 'typisch vrouwelijke functies' betreft, kan gesteld worden dat hiervoor zelden een man in aanmerking komt. Toch (en terecht) ervaren vrouwen die als negatief omdat de 'typisch vrouwelijke functie' vaak als minder (of is het minderwaardig?) gezien wordt. Enkele reacties:

- secretaresse is toch vaak nog een typisch vrouwelijk beroep bij verschillende mensen.
- het oude patroon: vrouwen typen!
- secretaresses, typistes en assistentes kunnen nooit in een afdeling doorgroeien, en dus nooit eisen stellen. Het is precies hoe mijn baas over typisch vrouwelijke eigenschappen denkt.
- loonschaal te laag!!!



Gelijk loon voor gelijke arbeid

NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT



Promotiekansen / bevordering

Slechts vijf van de geënquêteerde vrouwen zijn tijdens hun loopbaan bij Hoehst in loongroep doorgeschoven. De redenen hiervoor waren:

- algemene promotie
- herclassificatie
- behalen van een diploma

De meeste vrouwen vonden dat het voor vrouwen niet moeilijker is om promotie te maken dan voor mannen. 35% Van de vrouwen vond echter van wel, met als reden:

- ze krijgen vaak werk toebedeeld waar zo weinig van te maken valt dat ze ook niet doorgroeien.
- als vrouw moet je jezelf extra bewijzen t.o.v. een man en ik denk dat sommige banen niet haalbaar zijn voor vrouwen.
- welk werk ze verrichten, en vaak geen verantwoording hebben.
- persoonlijk denk ik, dat men aanneemt dat vrouwen niet geschikt zijn voor leidinggevende banen.

Slechts 1 van de geënquêteerde vrouwen kende een vrouwelijke collega in een leidinggevende positie, deze gaf leiding aan ... vrouwen. Daartegenover noemde men 21 mannelijke collega's in leidinggevende functies. Doorgroei-moeilijkheden worden trouwens ook gezien vanuit het typisch vrouwelijke werk wat verricht moet worden, althans 50% van de vrouwen vindt dat ze een 'typisch vrouwelijke functie' bekleden.

In 6 gevallen blijkt dat mannelijke collega's dezelfde werkzaamheden verrichten als hun vrouwelijke collega's, met dien verstande dat in 4 van die gevallen de mannen in een hogere functiegroep zitten.'

Bestellingen en reacties bij: Distriktkantoor FNV, Goes, t.a.v. Blg Hoehst.

De vakbondsdemocratie is niet wat-ie wezen moet

Twee voorvallen uit de dagelijkse vakbondspraktijk hebben me weer eens duidelijk gemaakt dat er nog heel wat schort aan de democratie binnen de vakbeweging.

De opdracht van de vergadering wordt niet uitgevoerd

De Dienstenbond-FNV houdt 6 juni een landelijke ledenvergadering ter voorbereiding van de 11 juni-demonstratie. De discussie spitst zich toe op een geschiedt dat door de amsterdamsche afdeling is uitgereikt. Daarin wordt geïntereesseerd tegen:

- a. de geringe daadkracht, die de FNV ontwikkelt met betrekking tot de snel verslechterende positie van de uitkeringsgerechtigden,
- b. de uitspraak van Wim Kok, zonder de betrokkenen te raadplegen, dat de minimumloners en uitkeringsgerechtigden nog maar wat moeten inleveren.

De vergadering neemt de volgende motie aan; slechts de voorzitter en de bezoldigde sekretaris stemmen tegen.

'Op 11 juni 1983 wordt door de FNV een landelijke aktiedag georganiseerd. Bij deze aktiedag en in de voorbereiding daarvan wordt uitgebreid aandacht besteed aan het CAO-beleid en de bereikte resultaten op het gebied van de arbeidstijdverkorting. Met andere woorden: aandacht voor de werkenden.

De uitkeringstrekkingen komen nauwelijks aan bod. Juist deze groep is echter keer op keer het slachtoffer van regeringsmaatregelen; geen enkele verzekeringwet blijft onaangetaast: jongeren, arbeidsongeschikten, bejaarden, allemaal komen ze aan de beurt. Het wordt tijd dat daar paal en perk aan gesteld wordt. De FNV kan en moet daar een vooraanstaande rol in gaan spelen. De 11e juni is daarvoor een uitstekende gelegenheid, maar feitelijk zou de aandacht voor de uitkeringstrekkingen in het gehele arbeidsvoorwaardenbeleid aan de orde moeten komen.

De FNV moet staan voor de handhaving van het huidige nivo van het sociaal verzekeringsstelsel. Het nivo van het huidige minimumloon en de minimum-uitkeringen zijn onaantastbaar, doch evenwel bespreekbaar indien de koopkracht wordt verbeterd dan wel tenminste gehandhaafd blijft.'

De sekretaris wordt opgedragen de motie ter kennis te brengen van alle uitkeringsgerechtigdengroepen van

de Dienstenbond. Hij voert deze opdracht echter niet uit. Want wie schetst mijn verbazing als het Landelijk Uitkeringsgerechtigdenbestuur voor een vergadering van 30 augustus wordt uitgenodigd met daarbij een motie van de genoemde sekretaris. In deze nieuwe motie wordt het regeringsbeleid afgekeurd. Niemand zal tegen die motie zijn, of het zoden aan de dijk zet is vers twee... Maar om een motie tegen het FNV-beleid drie maanden later te 'wijzigen' in een motie van het bestuur tegen het regeringsbeleid is een mijns inziens nog nooit eerder vertoonde hokus-pokus toer.

Een opiniërende vergadering misbruikt

De Dienstenbond-FNV houdt 21 juni in Den Haag een zogenaamde opiniërende vergadering ter bespreking van het arbeidsvoorwaardenbeleid. Aanwezig zijn de bestuursleden (waaronder drie bezoldigden), die juist hun bestuursvergadering beëindigd hebben, plus enkele kaderleden. De bedoeling is 'om rapport uit te brengen uit de bedrijven'. Heel zinvol, maar wel erg rechtlijnig uitgevoerd, omdat vanachter de bestuurtafel verboden wordt principiële vraagstukken te bespreken, zoals het economisch effect van arbeidstijdverkorting, de OESO-analyse en dergelijke.

Maar goed, een rondje rapportage levert een aaneenrijging van kritische opmerkingen op, waaruit onder andere weinig vertrouwen in het onderhandelingsresultaat blijkt. Plotseling wordt er vanachter de bestuurtafel voorgesteld te gaan stemmen. Er mag niet meer gediskussieerd worden en zelfs een toelichting op het stemgedrag wordt niet toegestaan. Gegeven de zeer kritische rapportage-ronde, moge het wonderbaarlijk klinken dat een meerderheid voorstemt. Is dat nu bij gebrek aan een alternatief? Of omdat er toch niets te veranderen valt, nu het om tweejarige CAO's gaat? Of is men onder de indruk geraakt van de volzinnen vanachter de bestuurtafel 'we moeten vertrouwen hebben... en we kunnen het resultaat pas aan het eind van 1984 beoordelen'?

Hoe dan ook, het bondsbestuur kan meegedeeld worden dat de 'opiniërende ledenvergadering' akkoord gaat met de ingeslagen weg, ook al leidt die naar de afgrond. *Wanneer men nu weet dat het helemaal*

NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT



geen ledenvergadering was, daar de leden noch persoonlijk, noch door bekendmaking in de bondskrant uitgenodigd zijn, zoals later bleek, vraagt men zich toch wel af of men als lid met een dergelijke gang van zaken akkoord moet gaan.

Ik heb me dan ook in een uitvoerige brief tot het haagse bestuur gewend. Nu, na zes weken, zit ik nog steeds op antwoord te wachten. Ik begrijp wel dat het antwoord moeilijk moet zijn.

Overigens: van de vergadering zijn geen notulen gemaakt en het beloofde verslag laat ook nog op zich wachten.

Toon Dekkers

Over het lastigvallen van meisjes en vrouwen

Vijf minuten voor acht: drie vrouwen waren tot dan toe naar de Kargadoor gekomen voor onze (FNV-Vrouwen Utrecht) thema-avond over ongewenste intimiteiten op de werkplek.

Een kwartiertje later konden we opgelucht ademhalen want de klaargezette stoeltjes bleken alle bezet te zijn. Dit betekende, dat ruim 40 vrouwen aanwezig waren.

Waarom deze avond?

We hadden een aantal redenen om deze avond te organiseren. Ten eerste is uit de Viva-enquête uit 1981 en uit Amerikaans onderzoek gebleken, dat het een veel voorkomend verschijnsel is, dat je als vrouw op je werk lastigvallen wordt door mannelijke collega's. We wilden hieraan meer bekendheid geven, zodat vrouwen gaan beseffen, dat het geen individueel probleem is.

Ten tweede wilden we als vakbondsvrouwen deze avond organiseren, omdat we vinden, dat het feit of je ergens prettig werkt, alles te maken heeft met arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden.

Voor die zaken heeft de vakbond een naam op te houden. Het trieste is echter, dat de vakbond tot nu toe alleen voornamelijk, of vooral, de belangen van een groep van haar leden verdedigd heeft, namelijk de mannelijke. Als we willen dat hierin verandering komt, zullen we er zelf wat aan moeten doen.

Het doel van de avond was dus onder

andere ook te bedenken hoe we dit probleem onder de aandacht van de bonden kunnen brengen.

Wat zijn ongewenste intimiteiten?

Het is vaak makkelijker te zeggen wat het niet is, namelijk de oprecht bedoelde complimentjes en waardering over je werk of je persoon. We praten niet voor niets over *ongewenste intimiteiten*. Dit ongewenste betekent, dat het een type gedrag is wat naar jou toe als vrouw geuit wordt, wat je niet wilt, waarvan je niet gediend bent. Het is een uiting van mannelijke collega's, waarin heel duidelijk wordt, dat het niet gaat om de waardering voor jou als werknemster, maar waarbij het alleen en uitsluitend gaat om het feit dat je een vrouw bent. Vaak is hierbij sprake van machtsverhoudingen, waarbij de chef of baas vindt bepaalde voorrechten te hebben. Het betekent voor een werknemster, dat je ook bepaalde voordelen in het vooruitzicht worden gesteld, zoals leuker werk of een betere beoordeling.

Dit laatste betekent, dat het niet zo eenvoudig ligt, dat je 'gewoon' kunt zeggen, datje bepaalde opmerkingen over je uiterlijk of handtastelijkheden niet prettig vindt.

De baantjes voor vrouwen liggen toch al niet voor het opscheppen. Opstapen en wat anders zoeken is een zeer onzekere oplossing, om uit een voor jou als vrouw bedreigende werksfeer te komen.

In de film 'It's not your imagination' (Het is geen verbeelding) vertellen verschillende vrouwen over hun ervaringen. De film begint met een vrouw, die binnenstapt bij een vakbondsbureau, dat zich speciaal met dit probleem bezighoudt. Zij vertelt, dat zij het zat is voortdurend grove opmerkingen naar haar hoofd te krijgen. Zij werkt als koffiejuffrouw en moet bij mannelijke collega's de koffie rondbrengen. De zogenaamde 'grappen' en opmerkingen zijn niet van de lucht.

Een ex-sekretaresse vertelt, dat zij niet meer werkt omdat het haar allemaal teveel werd. Toen zij op een bepaald moment op kantoor iets opzocht en blijkbaar haar baas en

klant in de weg stond, zei deze: 'Als zij haar tieten weghaalt, kunnen wij er ook bij'.

Een meisje wat in een restaurant werkte werd door haar baas na werktijd aangerand. Een aangifte bij de politie had volgens de laatste niet veel zin, omdat er geen getuigen waren. Pas als er meer klachten kwamen kon er aan gewerkt worden. Het meisje had vijf dagen na de aanranding ontslag genomen.

Ontslag nemen is één van de oplossingen, waarvan een vrouw in de film vertelt. Een ander had met een andere vrouw overal in het bedrijf waar zij werkte briefjes opgehangen, om, voor de man van wiens gedrag zij last had, te waarschuwen. Dit bleek succesvol.

De adviezen van vrouwen die aan de film meewerkten waren: hou het niet stil, vertel het aan andere vrouwen, schreeuw het uit, pik het niet zomaar, vindt het vooral niet zomaar normaal.

Hoogoven vrouwenwerkgroep 'Handen Thuis'

Na de pauze waren twee vrouwen van de werkgroep 'Handen Thuis' van de Hoogovens aan het woord. De werkgroep is opgericht nadat vorig jaar drie stagiaires door hun begeleider waren aangerand. Een van de meisjes vertelde haar ervaring aan haar lerares op school. De andere meisjes hadden er tot dan toe over gezweven, omdat hun begeleider bij de Hoogovens bedreigd had met een slechte beoordeling over hun stage, als zij erover zouden vertellen. De lerares bracht de zaak onder de aandacht van de hoogovenvrouwen, die ermee naar de directie zijn gestapt. Deze heeft de begeleider een berisping gegeven en de stageplaatsen opgeheven.

De drie meisjes hadden geen aangifte gedaan bij de politie van aanranding. Een advokate, die uiteindelijk door de werkgroep in de arm genomen was, kon alleen werken aan het onrechtmatig opheffen van de stageplaatsen. Tot op heden zijn deze niet weer opgesteld voor meisjes. De werkgroep heeft ook steun gezocht bij de Industriebond, die in eerste instantie niet happig was. (...)

NIEUWS VAN HET VAKBONDSFRONT



Hierop zijn de vrouwen van de werkgroep steunbetuigingen gaan verzamelen. Die kwamen met postzakken tegelijk. Vanaf dat moment was het voor de Industriebond duidelijk, dat zij zich voor een rechtvaardige zaak zouden inzetten, wat daarna ook meer gebeurde.

De werkgroep heeft ook aan andere vrouwen bij de Hoogovens om ervaringen gevraagd. Nu, een half jaar na het begin van de actie, komen deze nog steeds binnen.

De bedoeling is deze ervaringen te bundelen in een *zwartboek* en deze aan te bieden aan de directie, met als eerste eis het weer openstellen van de stageplaatsen voor meisjes. Het idee van een *zwartboek* is op een pretentieuze wijze via een interview in Het Parool in het nieuws gekomen. De reacties waren in eerste instantie niet mis. Mannen bleven uit de buurt van hun vrouwelijke collega's, om vooral maar niet in het *zwartboek* te komen; andere vrouwen begonnen een handtekeningenactie met als leus, dat het allemaal meeviel en dat zij altijd heel prettig met mannelijke collega's hadden samengewerkt. De verhitte gemoederen zijn nu na een half jaar wat afgekoeld.

Als belangrijkste effecten van hun actie zien de vrouwen van de werkgroep, dat er nu in het bedrijf over gepraat wordt, dat er bij de bond mee aangeklopt kan worden en dat vrouwen nu ook voelen, dat ze ongewenste intimiteiten niet meer zomaar hoeven te pikken. Mannelijke collega's hebben hun agressie tegen de werkgroep wat laten varen; slechts van enkelen krijgt de werkgroep echte steun.

Nieuwe werkgroep - klachtenburo

In de discussie die volgde, bleek duidelijk dat de hoogovensvrouwen zich door hun actie veel sterker zijn gaan voelen. Gezamenlijk, in de werkverhouding van 10 vrouwen op 5 mannen is er toch wat aan te doen en kunnen we door bekendheid te geven aan deze zaken ervoor zorgen dat het bespreekbaar en niet meer als direkt normaal beschouwd wordt, dat je je als werkneemster gedrag van mannelijke collega's moet laten welgevalen.

Een van de aanwezige vrouwen vertelde haar ervaring: zij werkte als secretaresse en had haar baas duidelijk gemaakt, dat zij van bepaald gedrag niet gediend was. Hierop maakte haar chef haar duidelijk, dat een aantal bezigheden, zoals koffiezetten en planten water geven onderdeel waren van haar werkzaamheden als secretaresse. Tot hoe ver gaan de mogelijkheden van haar chef om bepaalde werkzaamheden onder de noemer van functie-omschrijving te laten vallen? Deze vraag konden we niet direkt beantwoorden. (...)

Aanwezig waren ook Annamargriet, ombudsvrouw in Utrecht en een aantal vrouwen van Vrouwen tegen Verkrachting. Een van de ideeën van de avond was om te bekijken of er in Utrecht ook zoiets als een klachtenburo kan worden opgericht. Een klachtenburo, waarin de ombudsvrouw, vrouwen tegen verkrachting en vakbondsvrouwen ieder op hun gebied een steentje bij kunnen dragen. Dit idee, samen met andere zoals bijvoorbeeld het maken van een videoband over Nederlandse situaties, wordt verder uitgewerkt door een groepje vrouwen, wat zich die avond daartoe bereid heeft verklaard. De groep is op 24 mei voor de eerste keer bij elkaar gekomen. Wie interesse heeft kan zich daarvoor opgeven bij ...

Uit: DAK-krant; FNV-vrouwen Utrecht, juni 1983