



#WeDo - sådan gør du!

En guide om forebyggelse og afhjælpning af seksuelle krænkelser 7 gode råd til dig som er CEO eller leder.

8. oktober 2018 af Louise Dinesen, Chefspsykolog i Hartmanns

Redigeret let til brug for Filmværkstedet / Københavns støttemodtagere. Prami Larsen, København den 14. november 2018

## 1. Hav klare retningslinjer på arbejdspladsen – og følg op på dem!

Støt op om et chikanefrit miljø, ved at gøre det klart på arbejdspladsen, at seksuel chikane er uacceptabelt. Det er vigtigt, at alle ved hvad I som arbejdsplads gør for at forebygge og afhjælpe seksuel chikane, og herunder hvor de ansatte kan henvende sig, hvis problemet opstår. Sørg for at have et afsnit i personalehåndbogen, på intranettet eller i kontrakter, som henviser til Jeres retningslinjer på området. Retningslinjerne bør være skriftlige og kan blandt andet indeholde afsnit om:

Definition af seksuel chikane (jf. arbejdstilsynet og ligebehandlingsloven)

Eksempler på hvad seksuel chikane og uønskede negative handlinger kan være f.eks.: uønskede berøringer, uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem, seksualiserede vittigheder og kommentarer, uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner mv.

Lovgivning på området (Arbejdstilsynets definition af mobning og Ligebehandlingsloven)

Hvem man kan henvende sig til, hvis man oplever eller har hørt om seksuelle krænkelse - f.eks. om det er arbejdsmiljørepræsentanter, udpegede repræsentanter, HR eller andre som de ansatte kan henvende sig til

Hvad I som organisation gør for at forebygge seksuel chikane, f.eks. via Jeres APV-arbejde, løbende indsatser, arbejdet med værdier, ledelse og/eller dialoger på arbejdspladsen

Hvad I forventer af kollegaer og ledelse, når det kommer til at sikre et trygt arbejdspladsfællesskab med muligheder for at sige fra overfor grænseoverskridende adfærd

Hvordan I som ledelse håndterer seksuel chikane, f.eks. hvis der skal løses konkrete problemstillinger - såsom at I arbejder for at sikre fortrolighed, respekt og integritet i behandling af eventuelle sager

Hvilke sanktioner I som ledelse kan gøre brug af, hvis I oplever seksuel chikane, f.eks. at I i sidste ende kan give advarsel, opsige og i alvorlige tilfælde bortvise ansatte, som krænker kollegaer på arbejdspladsen

En beskrivelse af de værdier I ønsker, at alle ansatte bakker op om

Husk at retningslinjer fungerer bedst i praksis, hvis de også implementeres og drøftes i Jeres organisation. Introducér gerne alle ansatte og eventuelle freelancere til jeres retningslinjer. Gennemgå retningslinjerne i forbindelse med ansættelser af nye medarbejdere eller ved sammensætning af nye teams og afdelinger. Følg op på, om retningslinjerne bliver overholdt ved at drøfte dem f.eks. i forbindelse med ledermøder, til årlige arbejdsmiljødrøftelser og i dialoger med medarbejderne. Arbejd for, at retningslinjerne bliver indarbejdet som noget I taler naturligt om.

## 2. Signaler at seksuel chikane er uacceptabelt

Signalér, at seksuel chikane er uacceptabelt og bliver taget alvorligt på arbejdspladsen. Din rolle som leder er vigtig, fordi din stemme og din holdning ofte har en særlig betydning for medarbejderne. Husk at inddrage emnet seksuel chikane i Jeres løbende arbejde med APV (Arbejdspladsvurdering), arbejdsmiljødrøftelser og i handleplaner rettet mod et sundt psykisk arbejdsmiljø. I forbindelse med generelle dialoger om Jeres værdier eller ønsker for en god arbejdsplads, kan I som ledelse kommunikere, at krænkelse på arbejdspladsen er uacceptabel, og at I forventer et trygt fællesskab. Det kan f.eks. være i forbindelse med ledermøder, stormøder, opstart af nye projekter, sammensætning af nye grupper, sammenlægning af afdelinger eller i forbindelse med tiltag på arbejdspladsen. En anden måde at signalere at seksuel chikane er uacceptabelt, er ved at gribe ind i konkrete situationer, hvor du oplever eller hører om uønskede eller sårende handlinger af sexistisk eller seksuel karakter. Dét at gribe ind kan være vanskeligt, når der er tale om komplekse sager. Her kan det sommetider være relevant at indhente sparring fra parter uden for organisationen, f.eks. Arbejdsgiverforeninger, Autoriserede Arbejdsmiljørådgivere eller andre med erfaring på området.

### 3. Gør det okay at sige fra

Seksuel chikane er ofte forbundet med tabuer og manglende erfaring med dét at sige fra og gøre op med negative handlinger. Der er derfor brug for viden og accept af, at det er okay at sige fra. Som leder kan du bl.a. melde ud, at du forventer, at de ansatte bakker hinanden op, og at du forventer, at de siger fra overfor krænkelser. Gør det klart for alle - f.eks. i forbindelse med ansættelser eller arbejdsmiljødrøftelser - at man er en god kollega, hvis man træder frem, såfremt man oplever eller er vidende om at grænser overskrides på arbejdspladsen. Det er nemmere for de ansatte på arbejdspladsen at gribe ind og samarbejde om arbejdsmiljøet, hvis ledelsen har italesat, at dette er en forventning på arbejdspladsen. Skab gerne rammer for dialog om, hvordan I sammen kan bakke op om et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø. Læg f.eks. op til, at de ansatte løbende får talt om, hvad de oplever er okay, og hvad der ikke er okay. Mind hinanden om, at dét at skabe et trygt og tillidsfuldt arbejdsmiljø er et fælles ansvar, og at dét at bakke op og sige fra forudsætter en fælles indsats.

### 4. Tilbyd hjælp og støtte

Sørg for at have handleanvisninger for, hvor ansatte kan henvende sig og få hjælp, såfremt de har været udsat for, eller har været vidende til, grænseoverskridende handlinger. Gør det muligt for de ansatte at kunne henvendes igennem fortrolighed. Hav en proces for, hvem der kan hjælpe hurtigt og professionelt. Sørg gerne for, at der er mere end én person, som de ansatte kan henvende sig til og også, at disse personer har kompetencer til at kunne håndtere sager relateret til krænkelser og seksuel chikane. Fordi seksuel chikane kan være forbundet med tabuer, skyld og skam, er det ofte en fordel, at der er andre end ledere at henvende sig til i tilfælde af problemer. Mange arbejdspladser henviser til arbejdsmiljørådgivere, mens andre har kollegastøttepersoner, tillidspersoner eller -repræsentanter, som er særligt klædt på eller uddannet til at håndtere vanskelige sager og samtaler på arbejdspladsen. Hav en plan for, hvordan du hjælper involverede efter en sag, f.eks. ved at tilbyde hjælp til rehabilitering efter mobning og systematiske og/eller grove krænkelser.

### 5. Tag alle henvendelser om seksuel chikane alvorligt

Imødekom henvendelser om seksuel chikane med respekt og forståelse. Centralt i forståelsen af seksuel chikane står selve oplevelsen af krænkelser, hvorfor det er den involveredes tanker og følelser, som er afgørende, mere end det er hvad du som leder vurderer er en rimelig reaktion. Gør derfor plads til, at de ansatte kan italesætte oplevelser, som har været sårende, grænseoverskridende eller krænkelende. Det gælder både henvendelser fra

involverede, vidner og eventuelle ansatte, som selv har en oplevelse af, at de har krænket. I konkrete sager om seksuel chikane kan du arbejde for løsninger, som sikrer parternes værdighed og eventuel fortrolighed. Hav f.eks. mod til at spørge, hvad der er vigtigt for partnerne -også selvom du måske ikke kan indfri alle ønsker. Gør det også klart for de implicerede, hvad du kan holde fortroligt, og hvad du eventuelt er nødt til at gøre noget ved. Lav så vidt muligt aftaler med de involverede således, at alle parter oplever en fair behandling i processen. Følg op på sager til de er løst, og forsøg at bidrage til konstruktiv dialog mellem parterne. Står du i en situation, som er vanskelig at håndtere alene, så søg professionel sparring f.eks. hos din arbejdsmiljørepræsentant, HR, Arbejdsgiverorganisationer, Arbejdstilsynet, eller en Autoriseret Arbejdsmiljørådgiver.

## 6. Søg altid løsninger, men hav sanktionsmuligheder klar



Det er præcis et år siden i oktober 2018, at #METOO bevægelsen blev sat i gang af et TWEET fra den amerikanske skuespiller Alyssa Milano



Forsøg at løse sager ved, at få partnerne til at mødes om gode løsninger og en værdighedsproducerende relation. I dialoger kan du f.eks. tale med parterne om, hvad de oplever er uacceptabelt, og hvilken adfærd de ønsker fremadrettet. I problemsager er det naturligt, at vi mennesker søger, at forklare det vi ikke ønsker. I en konfliktløsningssituation kan det ofte være relevant, at flytte samtalen videre fra den adfærd vi ikke ønsker, til at tale om den adfærd og den relation vi ønsker skal stå i stedet, når problemet er løst. Hvis der er tale om alvorlige krænkelser og overgreb, hvor der er behov for sanktioner, er det relevant

at vende tilbage til retningslinjerne og de sanktionsmuligheder, I har opstillet på arbejdspladsen, f.eks. advarsler, opsigelser og eventuelle bortvisninger.

Krænkelser af seksuel karakter foregår desværre på alle typer af arbejdspladser. Det er dog film og scenekunstbranchen, hvor det ser ud til at stå værst til. Det er her de fleste beretninger er kommet frem gennem det sidste år, hvor #METOO har kørt.

## 7. Forebyggelse holder

Forebyggelse - og herunder viden, åbenhed og dialog - er et værn mod seksuel chikane. Overvej, om I på arbejdspladsen har tilstrækkelig viden og kompetencer til at forebygge og håndtere seksuel chikane.



Mangler I kompetencer, kan I finde viden og kurser hos de Autoriserede Arbejdsmiljørådgivere. Her tilbydes blandt andet en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse og supplerende arbejdsmiljøkurser i emner som mobning og seksuel chikane. Også de faglige organisationer kan ofte tilbyde viden og kurser på området. Sørg for at sætte psykisk arbejdsmiljø på dagsordenen, også blandt jeres ledere. Tag Jeres Arbejdspladsvurdering og årlige arbejdsmiljødrøftelser alvorligt, og inddrag altid medarbejdere og ledere i kortlægning, handlingsplaner og indsatser. Find veje for, at medarbejderne kan lede op ad, således at du som leder også bliver dygtigere til at forebygge og afhjælpe. Evaluer f.eks. Jeres

arbejdsmiljøarbejde, og undersøg hvad der skal til for, at I bliver endnu bedre til at styrke et fællesskab båret af tryghed, tillid og samarbejde. Inddrag gerne dialoger om det som skal stå i stedet for krænkelser, chikane og grænseoverskridende adfærd. F.eks. ved at drøfte hvad det er for adfærd og relationer, I ønsker på arbejdspladsen. Som leder kan du gå forrest ved netop at skabe rum og seancer, som sætter fokus på psykisk arbejdsmiljø – dette både hvad angår Jeres kompetencer på området for seksuel chikane, konflikthåndtering samt Jeres generelle arbejdsmiljøarbejde og Jeres forebyggelse og afhjælpning. Det er muligt at hente viden om lovgivning og krav på området for psykiske arbejdsmiljø via Arbejdstilsynets hjemmeside [www.at.dk](http://www.at.dk). Som leder har du en særlig rolle i at tage ansvar for, at der opbygges fælles og velkendte normer og værdier for den adfærd, som forventes på arbejdspladsen, og også for den adfærd som ikke tolereres og accepteres.

**Arbejdsmiljøloven** med tilhørende bekendtgørelser beskytter ansatte og skal sikre, at arbejdet er både sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Hvad angår seksuel chikane på arbejdspladsen, står der i bekendtgørelse om arbejdets udførelse i § 9 a: 'Ved arbejdets udførelse skal det sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af mobning, herunder seksuel chikane.' Ifølge Arbejdstilsynet, er der tale om seksuel chikane, når en eller flere personer regelmæssigt og over længere tid - eller gentagne gange på grov vis - udsætter en eller flere andre personer for uønskede handlinger af seksuel karakter, som vedkommende opfatter som krænkende. I de fleste tilfælde udøves seksuel chikane af mænd over for kvinder, men det er vigtigt at være opmærksom på, at mænd også kan udsættes for seksuel chikane.

**Ligebehandlingsloven** skal sikre, at mænd og kvinder i den erhvervsaktive del af befolkningen ikke forskelsbehandles. I § 1, stk. 6, står der: 'Der foreligger sexchikane, når der udvises uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.'