

Vejledning om håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen

Indledning

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udarbejdet denne vejledning om hvordan man skal forholde sig til seksuel chikane og/eller krænkende handlinger på arbejdspladserne. Seksuel chikane og krænkende handlinger kan opstå på alle arbejdspladser, i alle brancher, også indenfor det folkekirkelige område. Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Så mange af de tiltag der foreslås i denne vejledning kan også bruges i arbejdet med at stoppe mobning.

Både kvinder og mænd udsættes for seksuel chikane og krænkende handlinger. Fra 2012 til 2016 har der været en stigning fra 2,8 % til 3,7 % i andelen af medarbejdere, der har oplevet seksuel chikane på arbejdspladsen (Kilde: Fakta om arbejdsmiljø i Danmark).

Regler om krænkende handlinger

I henhold til arbejdsmiljølovgivningen gælder det, at der i forbindelse med arbejdets udførelse skal sikres, at arbejdet ikke medfører risiko for fysisk eller psykisk helbredsforringelse som følge af krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane.

Definitioner af krænkende handlinger og seksuel chikane

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd henholder sig til Arbejdstilsynets og ligebehandlingslovens definitioner og tilgang til krænkende handlinger og seksuel chikane.

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger således:

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for adfærd, som af disse personer opfattes som nedværdigende.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.

Det er *personens oplevelse* af de krænkende handlinger der er central, og intentionerne er således uden betydning.



Definition på seksuel chikane

Ligebehandlingsloven definerer seksuel chikane således.

- Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke verbal 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. (ligebehandlingsloven § 1, stk. 6.).

Arbejdstilsynet i Danmark definerer seksuel chikane, som en særlig form for mobning

- Seksuel chikane er en særlig form for mobning. Der er 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.

Krænkende handlinger kan forekomme som seksuel chikane. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed og kan fx være:

- Uønskede berøringer
- Uønskede verbale opfordringer til seksuelt samkvem
- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Uvedkommende forespørgsler om seksuelle emner
- Visning af pornografisk materiale.

Bemærk, at listen ikke er udtømmende.

Som listen angiver, kan seksuel chikane også være pakket ind i humor. Det er vigtigt at understrege, at der ikke må krænkes seksuelt, selvom det gøres med humor.

Folkekirkens Arbejdsmiljørådgivning hæfter sig ved:

- at det er offeret selv, som ved mobning, der definerer om man er krænket
- at én gang af seksuel chikane er én gang for meget
- at det kan handle om verbal, ikke verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner

Seksuel chikane kan have store konsekvenser for dem, det går ud over, og for arbejdspladsen. Seksuel chikane er derfor et nultolerance område. Det vil sige, at opleves der seksuel chikane skal er gribes ind – og det er allerede første gang. Samtidig er det vigtigt at forebygge, at det sker. Så det handler både om at forebygge og håndtere det, hvis det opleves på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverens ansvar – vigtigt at forebygge

Det er vigtigt at understrege, at arbejdsgiveren ifølge arbejdsmiljølovgivningen har et ansvar for at forebygge seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen og for at håndtere det rettidigt og

relevant, hvis det alligevel opstår. Hvis arbejdsgiver ikke råder over den viden, der er nødvendig for at forebygge, skal arbejdsgiver indhente den fornødne eksterne bistand. Arbejdsgiveren bør løbende undersøge og holde øje med, om der er problemer med seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen. Det kan arbejdsgiver blandt andet gøre med arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsmålinger i virksomheden.

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, men de ansatte skal også deltage. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren sikrer, at der sendes et klart signal om, at seksuel chikane og krænkende handlinger på arbejdspladsen er uacceptabelt og at det har konsekvenser for dem der udøver det hvis man udøver seksuel chikane.

Derudover er der en række initiativer alle skal bakke op om. Det er initiativer, som kan medvirke til at forebygge mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. Der skal:

- skabes normer og værdier for den adfærd, der forventes af medarbejdere/ledelsen på arbejdspladsen, og det skal ligeledes være klart hvilken adfærd, som ikke tolereres
- udarbejdes klare retningslinjer for, hvor de ansatte kan klage og få rådgivning i tilfælde af mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger (med retningslinjer menes faste rammer om hvem gør hvad og hvornår, således at ingen på arbejdspladsen er i tvivl om ansvar, vilkår etc. i forhold seksuel chikane, mobning og krænkende handlinger. Retningslinjerne bliver således konkrete og handlingsanvisende.
- udarbejdes klare retningslinjer for konflikthåndtering.
- udarbejdes klare retningslinjer for sanktioner ved mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger. (Det kan f.eks. være at give mundtlige og skriftlige advarsler, at omplacere eller afskedige folk. Retningslinjerne skal følges og tages op jævnlige, og nye medarbejdere skal sikres instruktion i retningslinjerne.) Der skal udarbejdes retningslinjer for, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis nærmeste leder er en del af problemet

Derudover er det vigtigt, at det bliver legalt at sige fra. Vær opmærksomme på og tal om, hvordan man kan sige fra, hvis ens egne eller en kollegas grænser bliver overskredet. Mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger skal aldrig blive den enkeltes ansvar, men tages hånd om i fællesskab.

Arbejds miljørepræsentanter og tillidsrepræsentanternes opgaver ifm. seksuel chikane

Som tillidsvalgt skal du støtte dine kolleger på arbejdspladsen og sikre, at I har et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. Et godt psykisk arbejdsmiljø er blandt andet et miljø, hvor alle kan være uden at føle sig generet af omgangsformen eller af seksuel chikane og krænkende handlinger i andre afskygninger.

Det kan være en god idé, at du bruger andre, tillidsvalgte eller eksterne rådgivere og sparrer med dem, når I har en sag om seksuel chikane eller krænkende handlinger.

Som tillidsrepræsentant /AMR skal du være opmærksom på, om en kollega ændrer adfærd, har nogle symptomer pga. seksuel chikane eller krænkende handlinger, eller sygemelder sig. Det er vigtigt, at der bliver fulgt op og offeret hjælpes så hurtigt som muligt – gerne før en sygemelding, men også under en



sygemelding. Hvis en sygemeldt går for længe med problemerne, er der risiko for at vedkommende forlader arbejdspladsen, hvilket ikke bør ske.

Kollegaers opgaver ifm. seksuel chikane og krænkende handlinger.

Som kollega har du også en rolle i at forebygge seksuel chikane og krænkende handlinger:

- Reager omgående hvis du oplever en kollega blive udsat for seksuel chikane, mobning og krænkende handlinger.
- Gå til din leder eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis du oplever eller bliver bekendt med, at der foregår mobning, seksuel chikane eller krænkende handlinger på din arbejdsplads.

Det er meget vigtigt at du støtter op om den kollega, du oplever, bliver mobbet eller chikaneret.

Bliver du udsat for seksuel chikane eller krænkende handlinger?

Det kan være vanskeligt at få sagt fra overfor seksuel chikane og krænkende handlinger. Det begynder ofte i det små, og kan så eskalere – så hvornår siger man fra? Det kan være svært at vurdere (og klare alene) bl.a. fordi

- man ikke vil virke snerpet
- man er bange for konsekvenserne
- man er bange for at have misforstået situationen
- man er flov
- man føler skam eller skyld

MEN det er vigtigt at slå fast, at så snart man føler sig krænket har man ret til at sige fra. Så sig klart og tydeligt, at du ikke vil finde dig i det. Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret. Tal med familie, venner, leder og kollegaer om det. (Det kan også blive vigtigt i en bevisførelse). Og du må aldrig tro at det er det er din skyld. Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem – og ikke som dit personlige ansvar.

Hvis du har svært ved at få sagt fra, eller chikanen fortsætter, selv om du har sagt fra, så tal med din leder og kollegaer om chikanen, så I sammen kan diskutere, hvordan I vil forfølge sagen.

Husk at anmelde ved sygdom

Hvis man har været udsat for seksuel chikane og/eller krænkende handlinger, og man er blevet syg af det, er det ens arbejdsgiver, der skal anmelde sagen som en arbejdsulykke. Er man ikke tryk ved at fortælle det til sin arbejdsgiver, kan man få hjælp til at anmelde det som en arbejdsskade af ens fagforening, ens læge eller eventuelt anmelde det selv.



OBS: Hvis du har oplevet seksuel chikane, mobning og/eller krænkende handlinger på din arbejdsplads, kan du ringe til Arbejdstilsynets hotline om mobning og seksuel chikane på 7022 1280

Arbejdstilsynet anbefaler

Arbejdstilsynet har udgivet pjecen 'Et godt psykisk arbejdsmiljø – forebyg seksuel chikane'. Den indeholder 6 anbefalinger til at forebygge og håndtere seksuel chikane.

- Signalér at seksuel chikane er uacceptabelt
- Hav klare retningslinjer
- Brug dialogen som værktøj
- Sig fra
- Klarlæg roller og ansvar
- Bevar fokus på forebyggelse af seksuel chikane.

Se pjecen her: <https://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-seksuel-chikane/forebyggelse-haandtering>

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, marts 2019