

Seksuel chikane skal forebygges i fællesskab

Seksuel chikane på arbejdspladsen er uacceptabelt. Uanset om det er kunder, samarbejdspartnere, ledere eller kolleger, som opfører sig på en måde, der kan opleves krænkende.

I vores sektor, finanssektoren, er antallet af sager om seksuel chikane lavt i forhold til det øvrige arbejdsmarked.

Når der alligevel er grund til at have fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i finanssektoren, er det ganske enkelt, fordi én sag er én sag for meget.

Derfor har vi i Finansforbundet, Forsikringsforbundet og Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA) udarbejdet en række gode råd til, hvordan seksuel chikane kan forebygges og håndteres på arbejdspladsen.

Vi har udarbejdet rådene i fællesskab, fordi en fælles indsats mellem ledere, medarbejderrepræsentanter og medarbejdere er nødvendig.

Seksuel chikane opleves individuelt, men skal forebygges i fællesskab. Og det kræver, at alle tager deres del af ansvaret.

Ledelsen har et særligt ansvar for at forebygge og håndtere seksuel chikane på arbejdspladsen, medarbejderrepræsentanterne har et ansvar for at hjælpe kolleger, der har været udsat for seksuel chikane, og den enkelte medarbejder har et vigtigt medansvar for at opretholde en arbejdspladskultur, hvor seksuel chikane ikke er acceptabelt.

De gode råd til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane, som du finder på næste side, er et godt sted at starte. Vi håber, at rådene kan tjene som inspiration til arbejdet med at forebygge og håndtere seksuel chikane.

December 2020



Finansforbundet
Næstformand Michael Budolfson



Forsikringsforbundet
Næstformand Lone Clausen



Finanssektorens Arbejdsgiverforening
Adm. direktør Mariane Dissing

10 RÅD

til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

1 Gør det klart fra ledelsens side, at seksuel chikane er uacceptabelt

Det er vigtigt, at ledelsen klart signalerer, at seksuel chikane er uacceptabelt.

Signalet kan sendes på flere måder, eksempelvis kan ledelsen sætte seksuel chikane på agendaen på SU-møder eller i andre lignende fora.

Klare signaler fra ledelsen om, at seksuel chikane er uacceptabelt, vil have en forebyggende effekt og gøre det mere legitimt at henvende sig til sin leder eller medarbejderrepræsentant, hvis man oplever seksuel chikane.

2 Udarbejd klare retningslinjer for, hvordan seksuel chikane skal forebygges

Ledelsen har ansvaret for, at virksomheden har formelle retningslinjer for forebyggelse af seksuel chikane.

Retningslinjerne kan eksempelvis gøres til et fast punkt i trivselsamtalerne. Husk i retningslinjerne at tage højde for, at seksuel chikane også kan udøves af kunder og samarbejdspartnere.

3 Udarbejd en handlingsplan for, hvordan seksuel chikane håndteres på arbejdspladsen

Det er ledelsens ansvar, at der i virksomheden er en handlingsplan for, hvordan seksuel chikane håndteres.

Handlingsplanen skal synliggøre roller og ansvar og lægge op til en professionel håndtering af situationen - både over for klageren og over for den anklagede.

4 Hav en kanal til henvendelser

Medarbejdere skal vide, hvor de kan gå hen med konkrete sager.

Det er derfor vigtigt at have en åben kanal, som medarbejdere kan rette kontakt til for at sætte fokus på en konkret hændelse.

5 Fokuser på relevante målgrupper

Hav fokus på fx nyansatte og inkludér emnet i fx onboardingperioden.

Derudover kan det være relevant at fokusere på medarbejdergrupper, som vurderes at være særligt udsat for krænkende adfærd.

6 Samarbejd om opgaven

Tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter er vigtigt for at forebygge og håndtere seksuel chikane.

Det vil bidrage til at sende et entydigt signal til arbejdspladsen om synet på seksuel chikane.

7 Hold fokus

Det er vigtigt, at der i virksomheden løbende er fokus på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Overvej i fx SU, om det skal være et årligt tilbagevendende punkt.

8 Lær af episoder

Husk at se tilbage på forløbet, hvis situationen er opstået, og drøft forebyggelsen af seksuel chikane.

Det er vigtigt at undersøge, hvordan og hvorfor en hændelse om seksuel chikane er opstået, herunder om der kan foretages ændringer, der kan hjælpe til at forebygge fremtidige situationer.

9 Sig fra med det samme

Mennesker kan have forskellige grænser. Det er derfor OK at sige fra, hvis man føler, at ens grænser er overskredet.

Sig fra med det samme, og gør det klart, at grænsen er overskredet.

10 Brug dialog som et værktøj

Seksuel chikane er i vidt omfang tabubelagt. Det er derfor vigtigt at have en løbende dialog om, hvad der på arbejdspladsen forstås som ordentlig adfærd og god omgangstone.

Både ledere, medarbejderrepræsentanter og medarbejdere skal deltage i dialogen.

Ifølge Arbejdstilsynets vejledning kan krænkende handlinger 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.

Oplevelsen af seksuel chikane kan afhænge af personen, arbejdspladsen og situationen, hvad der opleves som en acceptabel omgangsform, og hvad der opleves som krænkende.

Læs mere om forebyggelse og håndtering seksuel chikane på www.at.dk og www.bfafinans.dk