



Hvor går grænsen?

**BESKYT DIN ARBEJDSPLADS OG DIT
JOB MOD SEKSUEL CHIKANE**

Webinar: Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane på arbejdspladsen

Den 18. juni 2021



Hvem er vi?

- **Jan Lorentzen**, seniorchefkonsulent, Arbejdsmiljø og TekSam, Dansk Industri
- **Lise Keller**, udviklingskonsulent og projektleder, BFA Velfærd og Offentlig administration
- **Eva Gemzøe Mikkelsen**, lektor i arbejds- og organisationspsykologi, Syddansk Universitet
- **Patricia Pihl**, autoriseret psykolog, Arbejdstilsynet

Dagsorden

- Hvad er seksuel chikane?
- Årsager: Arbejdsmiljø, kultur og ledelse
- Grib ind
- Dialogkort
- Hvad kan man gøre?
- Tak for i dag

Vi mener jo ikke noget med det!



Er der tale
om seksuel
chikane her?

1. Slet ikke
2. I høj grad
3. Svært at sige

Hvad er seksuel chikane?

Hvad er seksuel chikane?

At-vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

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



Hvad er seksuel chikane?

Arbejdspsykologisk forskning

- **Kønstrænkende adfærd**
 - Sjofle eller nedsættende kommentarer om kvinder eller mænd,
 - at man bliver udelukket fra aktiviteter på grund af ens køn eller seksuelle orientering.
- **Uønsket seksuel opmærksomhed**
 - Uønskede tilnærmelser eller berøringer.
- **Seksuel tvang**
 - At man afkræves seksuelle 'tjenester' til gengæld for en belønning som ansættelse, lønforhøjelse eller forfremmelse,
 - fysiske overgreb som voldtægt eller forsøg derpå.



Hvor går grænsen?

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

- **Arbejdsgiver har pligt til at forebygge at ansatte bliver syge af krænkende handlinger**
- **§ 24.** Ved vurderingen af, om krænkende handlinger indebærer en risiko for sikkerhed eller sundhed, skal især lægges vægt på forholdet mellem følgende elementer:
 - Omfanget af de krænkende handlinger, herunder den tidsmæssige udstrækning.
 - Karakteren af de krænkende handlinger, herunder den sammenhæng, som de indgår i.
 - Forebyggende tiltag, herunder de tiltag, der er nævnt i bilag 1.



Case: Når kulturen tager overhånd

- **Lokal afdeling**

- Ca. 105 ansatte
- Mange forskellige faggrupper, arbejdsopgaver med korte og hyppige deadlines, ekstern kommunikation på sociale medier mm.

- **Tilsynsbesøget**

- Samtaler og møder med direktøren, teknisk chef og sikkerhedsleder, to arbejdsmiljørepræsentanter og 3 grupper af ansatte.
- Gennemgang af virksomhedens seneste APV + opfølgning på APV.



Feedbackkulturen er blevet personlig i stedet for faglig. Dette forekommer både mellem kolleger og fra ledelsen, som kommenterer på alt fra, hvordan man ser ud til det faglige i ens arbejde.

Der forekommer krænkende handlinger i form af latterliggørelse, sårende bemærkninger, bagtalelse, skæld ud, krænkelser på de sociale medier og i mails ...Handlingerne har stået på de seneste 2-3 år.

Der blev sendt et foto til en medarbejder, hvor dennes kavalergang var markeret med streger. Fotoet blev lagt ud på de ansattes Facebook-side.

Flere ansatte har udtrykt, at de griner med på kollegers krænkende udtalelser, selvom de synes, at det er upassende.

De oplever at have dårlig samvittighed efterfølgende for ikke at have sagt fra, hvis de inddrages i samtaler, som fx nedgør kolleger.

Oplysninger blandt

En kollega kom ind i et rum, hvor 2 andre kolleger samt en praktikant opholdt sig. De 2 kolleger stod og talte højt om en kollega i seksuelle vendinger.

Der opstår mistillid til både ledelse og kolleger, da man aldrig kan være sikker på, hvad der bliver talt om bag ens ryg eller direkte til en.

APV'en beskriver episoder på krænkende adfærd, som de har været bekendt med og har givet yderligere viden om krænkende handlinger på virksomheden.

Ledelsen har taget fat i/håndteret nogle konkrete krænkende handlinger.

Ledelsen har kendskab til, at tingene siges uden indpakning til hinanden.

I samarbejde med en ekstern arbejdsmiljøkonsulent er virksomheden gået i gang med at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, herunder udarbejdelse af en stress-politik samt retningslinjer for intern kommunikation.

Ingen i ledelsen har set episoderne som krænkende på hændelsestidspunktet, men nogle af episoderne ville de nok håndtere anderledes med den viden, de har i dag.

Der er ikke udarbejdet en politik for krænkende handlinger, og at de ansatte dermed ikke er klar over, når kommentarer går over stregen, og hvor man går hen med krænkende oplevelser. Der ikke er igangsat konkrete handlinger vedr. krænkende adfærd, siden APV'en blev udarbejdet.

Virksomheden har i årevis haft retningslinjer og politikker for det gode samarbejde og kommunikation.

Virksomheden anerkender, at det er vigtigt løbende at få genopfrisket politikkerne og også at få dem rettet til i forhold til de ændringer, der er sket vedrørende krænkelser i samfundet som helhed.

Arbejdstilsynets afgørelser om krænkende handlinger

Arbejdstilsynet træffer kun afgørelse, hvis:

- Der er nogle på arbejdspladsen, der oplever krænkende handlinger.
- Handlingerne udgør en helbredsrisiko.
- Handlingerne ligger ud over almindelig udøvelse af ledelse og kollegial feedback.
- Ved krænkende handlinger mellem ansatte på samme niveau, hvis:
 - Ledelsen eller arbejdsmiljøorganisationen har kendskab til sagen og
 - ledelsen har forsømt sin handlepligt.



Årsager: Arbejdsmiljø, kultur og ledelse

(Indhold fra Eva)

Hvad er sværest
i forhold til
seksuel
chikane?

1. At definere det.
2. At gribe ind, hvis du er vidne.
3. At håndtere en konkret anklage.

PAUSE

Grib ind og tag dialogen

(Indhold fra Eva)

Hvor går grænsen?



**DIN KOLLEGA BLIVER KONSEKVENT
OMTALT SOM DEN 'SMUKKE UNGE MAND'
AF SINE KVINDelige KOLLEGAER.**



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN
ARBEJDSPLADS GØRE?

Hvor går grænsen?

BEKJFT DIN ARBEJDSPLADS OG DIT
JOB MED SÆKSEL CHIKANE

**EN NY MEDARBEJDER FØLER SIG STØDT
AF DEN LUMRE JARGON I EN AFDELING,
HVOR VITTIGHEDER OM KØN OG
SEX ER HVERDAGSKOST.**



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN
ARBEJDSPLADS GØRE?

Hvor går grænsen?

BEKJFT DIN ARBEJDSPLADS OG DIT
JOB MED SÆKSEL CHIKANE

**DIN KOLLEGA FORTÆLLER, AT HENDES
NÆRMESTE LEDER FLERE GANGE HAR
SENDT UPASSEND E SMS'ER.**



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN
ARBEJDSPLADS GØRE?

Hvor går grænsen?

BEKJFT DIN ARBEJDSPLADS OG DIT
JOB MED SÆKSEL CHIKANE



**EN NY MEDARBEJDER FØLER SIG STØDT
AF DEN LUMRE JARGON I EN AFDELING,
HVOR VITTIGHEDER OM KØN OG
SEX ER HVERDAGSKOST.**



HVAD VIL DU TÆNKE?



HVAD VIL DU SIGE?



HVAD VIL DU GØRE?



HVAD KAN DIN
ARBEJDSPLADS GØRE?

Hvor går grænsen?

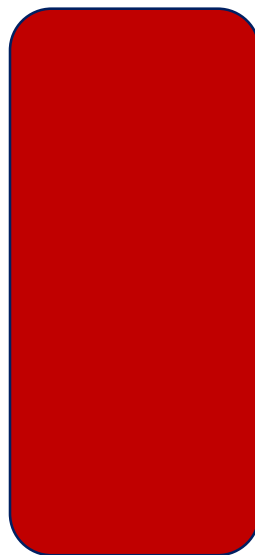
BEKJØP DIN ARBEJDSPLADS OG DIT
JOB MED SEKSUEL CHIKANE

• 22



En kollega
omtales
konsekvent som
'den smukke
unge mand' af
nogle kvindelige
kolleger.

Over
grænsen



På
grænsen



Indenfor
grænsen



Til sommerfesten
ser du, at en
kollega befamler
en anden kollega,
der er meget
beruset

Hvad vil du gøre?

1. Tænke at du ikke vil blande dig og gå væk.
2. Grine, og sige godt scoret!
3. Tage fat i kollegaen, som befamler, og sige, at han skal stoppe det han har gang i.

Hvad kan man gøre?

Nedslag i forebyggelsen

At-vejledning om krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane

- Forebyggelse er relevant på alle arbejdspladser.
- Et generelt godt psykisk arbejdsmiljø er det bedste grundlag for ordentlig forebyggelse.
- Ledelsen som tydelig rollemodel.
- Fokus på kulturen, fx ift. omgangstone, feedback og konflikthåndtering
- Fokus på dialog, fx at gøre det muligt at tale om oplevelser med krænkende handlinger.



Case: At ændre en kultur

Virksomhedens imødekommelse af påbuddet

- **Mål med indsatsen:**

- At sætte ind mod krænkelse i virksomheden.
- At nedbringe og forebygge krænkelse.
- At skabe en kultur, hvor vi er mere opmærksomme på, hvordan vores omgangsform opfattes og opleves.



Case: At ændre en kultur

- **Eksempler på tiltag:**

- Arbejdsmiljøtemadage for alle medarbejdere.
- Udarbejdet og indført tre nye politikker med fokus på krænkelse og psykisk velbefindende.
- Involveret medarbejderne i udarbejdelse af indhold i politikkerne.
- Taget krænkelse op som tema i årets MUS.
- Rådgivning fra ekstern arbejdsmiljøkonsulent.
- Tiltag for at følge udviklingen og forekomsten af krænkende handlinger
- Fokus på krænkelse og i dagligdagen
- Høj prioritet i AMO



Seksuel chikane skal stoppes.

Hvordan kan Arbejdstilsynet hjælpe jer

- **Oplysning på tilsyn**
- **Vejledning på tilsyn**
- **At.dk/sexuel-chikane**
- **At-vejledning**
- **Arbejdstilsynets Hotline**
- **Temamøder**
- **Arbejds miljøpuljen**



Ring anonymt
70 22 12 80

Seksuel chikane skal stoppes - lad os hjælpe dig

(Indhold fra Eva)

Hvor går grænsen?

hergargraensen.dk



TAK FOR I DAG !

hergårggrænsen.dk