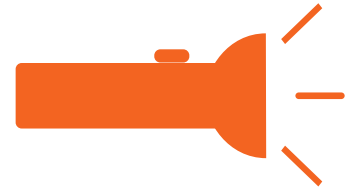


Gør noget ved krænkende handlinger



Kend din rolle og brug jeres APV, når I skal forebygge og håndtere episoder med uønsket seksuel opmærksomhed eller seksuel chikane på jeres arbejdsplads.

Læs hvad du som leder, arbejdsmiljørepræsentant og kollega særligt kan gøre for at forebygge og afhjælpe krænkende handlinger af seksuel karakter.

Som leder har du ...

Som leder har du et ansvar for at skabe rammer for arbejdet og sikre, at der ikke forekommer krænkende handlinger.

Vær åben og hav klare forventninger

Du kan forebygge og reducere risikoen for krænkende handlinger ved at:

- Understøtte en tryk og åben dialog på arbejdspladsen. Fx ved at gøre det legitimt at tale om svære emner og at sige fra.
- Skabe et samarbejds-klima, hvor dilemmaer og problemer kan tages op i fællesskab.
- Skabe klare rammer for arbejdet ved at gøre normer, retningslinjer og forventninger tydelige.
- Inddrage tillidsvalgte i et løbende arbejde med at forebygge.

Tag konflikter i opløbet

Du kan skabe tryghed på arbejdspladsen, når du søger at løse konflikter tidligt og konstruktivt, ved fx at:

- Grib uddramatisk ind, hvis du fornemmer, at der er en konflikt eller en sag mellem ansatte på arbejdspladsen.
- Forholde dig upartisk, mens sagen undersøges.
- Holde tæt kontakt til de involverede parter, til du er sikker på, at situationen er løst.

Søg hjælp når der er brug for det

Er der tale om en grov, varig, hyppig eller kompleks krænkel-ses-problematik, kan du:

- Søge professionel sparring hos eksperter f.eks. HR, jurister eller erhvervspsykologer.
- Sørg for at have overblik over, hvordan sager undersøges samt hvilke sanktionsmuligheder I har vedtaget på jeres arbejdsplads eller organisation.



Som arbejdsmiljørepræsentant har du ...

Som arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant vil du være involveret i jeres trivsels- og arbejdsmiljøarbejde og har derfor en vigtig rolle i forhold til at forebygge og afhjælpe krænkelser af seksuel karakter.

Gå foran og hav fingeren på pulsen

For at fremme forebyggende initiativer, kan du:

- Gå forrest for at fremme en åben dialogkultur.
- Søge viden og information, så I kan have trykke samtaler om emnet.
- Indhente viden og ideer til forebyggelse, så du er en velforberedt samarbejds-partner for både ledere og kollegaer, som har brug for din støtte og hjælp.

Afklar hvad jeres rolle er hos jer

Som tillidsvalgt vil du ofte være tæt på dine kollegaer og være øjne og ører i en tidlig sporing af problemer. Du kan gribe ind i problemsituationer ved at:

- Agere roligt, lyttende og hjælpsomt.
- Sammen med ledelsen skal du gøre det klart for dine kollegaer, hvad du som arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant kan og ikke kan hjælpe med. Sørg for at have talt om rollerne.
- Skabe tydelige henvendelseskanaler, så dine kollegaer ved, hvor og hvordan de kan finde de tillidsvalgte.

Lyt aktivt og skab tryghed

Når dine kollegaer henvender sig til dig, kan du skabe tryghed ved at:

- Forholde dig roligt og tage deres oplevelser alvorligt. Pas på med overinvolvering eller at tone en sag eller bekymring ned, men lyt aktivt og støttende.
- Holde tæt kontakt til kollegaer i perioder, hvor der er en sag.
- Gøre det klart, hvordan du ser din rolle, og hvordan dit arbejde med fortrolighed foregår. Bliver sagerne komplekse, kan det være vigtigt at indhente supervision eller sparring, fx fra din lokale fagforening.

Som kollega har du ...

Krænkelser af seksuel karakter er ofte sammenvævet med tabuer, fordomme, myter og kultur på arbejdspladsen, som kan gøre det vanskeligt at vide og tale om, hvordan vi undgår krænkelser.

Tal med, ikke om

Som kollega kan du forebygge krænkende handlinger af seksuel karakter ved at:

- Tale med, og ikke om dine kollegaer, hvis du oplever noget grænseoverskridende.
- Tale roligt om det du ser og gøre det klart for dine kollegaer, hvad I skal søge hen imod. Fx en respektfuld tone eller en konstruktiv måde at tale sammen.
- Være konfliktnedtrappende ved at undgå ord som 'krænker' og 'offer'.
- Bidrage til en åben og respektfuld dialog, bl.a. når vanskelige emner tages op.
- Deltage aktivt i trivselsarbejdet og støtte op om APV-processer.

Søg støtte omkring dig

Bliver du opmærksom på krænkende handlinger, som du eller dine kollegaer har svært ved at gribe ind overfor, så søg støtte hos din leder, din arbejdsmiljørepræsentant, din tillidsrepræsentant, i HR/Arbejds miljøafdelingen eller i din lokale fagforening.



APV - Arbejdspladsvurdering

Arbejdspladsen skal udarbejde en arbejdspladsvurdering og arbejdsmiljøorganisationen skal inddrages i dette arbejde. En arbejdspladsvurdering indeholder både kortlægning, prioritering af indsatser, handleplaner og et løbende arbejde med tiltag i hverdagen. Det er lederen og arbejdsmiljørepræsentanten, der i fællesskab står i spidsen for samarbejdet.

I kortlægningen er det muligt at undersøge uønsket seksuel opmærksomhed ved at stille spørgsmål, som handler om specifikke handlinger og hyppighed. Nedenfor er eksempler på spørgsmål, som kan være gode at stille i en anonym spørgeskemaundersøgelse af uønsket seksuel opmærksomhed. I handleplansarbejdet er det vigtigt at fremme dialog og inddrage medarbejdere i, hvordan krænkende handlinger kan forebygges.

Uønsket seksuel opmærksomhed

	Ja, dagligt	Ja, ugentligt	Ja, månedligt	Ja, sjældnere	Nej
Har du indenfor det sidste år ...					
Været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed (fysisk, psykisk, verbal) i forbindelse med dit arbejde?					
Været udsat for uønskede berøringer under udøvelsen af dit arbejde?					
Oplevet ubehag ved sjofle vittigheder eller kommentarer i dit arbejde?					
Oplevet uvedkommende forespørgsler og kommentarer om seksuelle emner i dit arbejde?					
Oplevet at være udsat for psykisk el. fysisk tvang, vold eller forsøg herpå?					
Oplevet upassende digitale beskeder, fx tildelt eller delt materiale af seksuel karakter?					
Såfremt der svares ja til uønsket opmærksomhed, kan der spørges til, om den uønskede opmærksomhed kommer fra: <ul style="list-style-type: none">• Kollega• Leder• Borger• Andre					