

Vejledning om håndtering af seksuel chikane og krænkende handlinger på de folkekirkelige arbejdspladser

Indledning

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd har udarbejdet denne vejledning om, hvordan de folkekirkelige arbejdspladser skal forholde sig til seksuel chikane og krænkende handlinger.

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, og derfor er mange af de tiltag, der foreslås i denne vejledning også brugbare i arbejdet med at forebygge og stoppe mobning.

Mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger er aldrig den enkeltes ansvar, men noget der skal tages hånd om i fællesskab. Det er et arbejdspladsproblem.

Regler om krænkende handlinger

Det følger af arbejdsmiljøloven, at det 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. Det er derfor vigtigt, at arbejdspladsen både forholder sig til, om der er problemer med krænkelser og får det stoppet og arbejder med forebyggelse for at undgå problemer i fremtiden.

Definitioner af krænkende handlinger

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

Arbejdstilsynet definerer krænkende handlinger således:

”Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet. Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte. Det er uden betydning, om handlingerne er udtryk for ubetænksomhed eller et decideret ønske om at krænke. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central.

Krænkende handlinger er en samlet betegnelse for mobning, seksuel chikane og andre måder som krænkelser kan forekomme på i arbejdet.”¹

1 At-vejledning 4.3.1-1 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane



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.”²*

Arbejdstilsynet definerer seksuel chikane som krænkende handlinger. 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 Arbejdsmiljøråd konkluderer:

- at det ligesom med mobning, er offeret selv, der definerer sig som krænket
- at blot én enkelt episode med seksuel chikane er én gang for meget
- at seksuel chikane 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 ligesom mobning et nultoleranceområde. Det vil sige, at opleves der seksuel chikane, skal der gribes ind – og dette allerede første gang. Samtidig er det vigtigt at forebygge. Det handler altså både om at forebygge og håndtere seksuel chikane, når det opleves på arbejdspladsen.

Hvis du som kollega, leder eller menighedsrådsmedlem får en henvendelse om seksuel chikane, skal den tages alvorligt. Sørg for at støtte op om og give omsorg til personen og udvis en professionel nysgerrighed og bliv klogere på handlingsforløbet. Den viden kan senere bruges i forbindelse med håndtering af den konkrete sag.

Begrebet professionel nysgerrighed betyder, at man sætter sin egen opfattelse i bero og spørger åbent ind til personens oplevelse af forløbet eller den pågældende situation. For den krænkede kan det have betydning at få lov at fortælle om sin oplevelse uden at skulle forsvare sig. På den måde kan man medvirke til at hjælpe den krænkende videre og indhente viden til det videre arbejde.

Arbejdsgiverens ansvar – vigtigt at forebygge

Arbejdsgiveren har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, men de ansatte skal også deltage.

² Ligebehandlingsloven § 1, stk. 6.



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 at udøve seksuel chikane.

Arbejdsgiveren har ifølge arbejdsmiljøloven 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 arbejdsgiveren ikke råder over den viden, der er nødvendig for at forebygge, skal arbejdsgiveren 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 arbejdsgiveren blandt andet gøre ved brug af arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsmålinger.

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 og ledelsen på arbejdspladsen, og det skal være klart hvilken adfærd, der ikke tolereres. Det kan en politik være med til at sikre.
- 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 der gør hvad og hvornår, så ingen på arbejdspladsen er i tvivl om ansvar, vilkår osv. i forhold til seksuel chikane, mobning og krænkende handlinger. Retningslinjerne bliver derved konkrete og handlingsanvisende.
- udarbejdes klare retningslinjer for sanktioner ved mobning, seksuel chikane og krænkende handlinger.
- udarbejdes retningslinjer for, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis nærmeste leder er en del af problemet.

Alle retningslinjer skal følges, tages op jævnligt og eventuelt revideres, og nye medarbejdere skal sikres instruktion i dem.

Det er vigtigt, at det er legalt at sige fra. Vær opmærksom på og tal om hvordan man kan sige fra, hvis ens egne eller en kollegas grænser bliver overskredet.

Der skal være klare regler for håndtering af uacceptabel adfærd, ligesom der skal være en balancering af og hensyntagen til begge parterets retssikkerhed.

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. Det kan være svært at vurdere og håndtere alene, hvornår man skal sige fra.

Dette skyldes blandt andet, at:

- 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.



Det er dog vigtigt at slå fast, at man - så snart man føler sig krænket - har ret til at sige fra.

Derfor:

- 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, ledere og kollegaer om det (det kan også blive vigtigt i en bevisførelse).
- Tro aldrig, at det er din egen skyld.
- Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem og et fælles ansvar - og ikke som dit personlige ansvar.

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

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 tlf. 7022 1280.

Arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanternes opgaver ifm. seksuel chikane

Som tillidsvalgt skal du støtte dine kollegaer 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, mistrives, eller muligvis sygemelder sig pga. seksuel chikane eller krænkende handlinger. Det er vigtigt, at der bliver fulgt op, og at kollegaen 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 eller 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, som bliver mobbet eller chikaneret.

Husk at anmelde arbejdsskade

Seksuel chikane og krænkende handlinger kan medføre en arbejdsskade. Hellere anmelde en gang for meget end en gang for lidt.

I kan anmelde arbejdsskader her: <https://www.aes.dk/sagsforloeb/anmeldelse-af-arbejdsskader>



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://amr.dk/media/15360/pjece-seksuel-chikane-2020.pdf>

Folkekirkens Arbejdsmiljøråd, juli 2021

