

# Gode råd til håndtering af sexchikane

**Uanset at arbejdspladsen ikke oplever problemer med sexchikane og at I generelt oplever, at omgangsformen er professionel og respektfuld, kan der opstå situationer, hvor du som leder skal håndtere sexchikane.**

**Jo hurtigere I handler, og jo bedre arbejdspladsen er klædt på til at håndtere sexchikane, jo større er sandsynligheden for, at indsatsen får et positivt udfald både for arbejdsplads og medarbejder.**

## **Her følger 10 gode råd om håndtering af sexchikane**

**1.** Tag alle henvendelser om sexchikane alvorligt. Sexchikane er tabubelagt. Det kan derfor være svært for den, som føler sig krænket eller den, som anklages for at krænke, at sige det højt. Det gælder også for vidner. Imødekom derfor henvendelser, der drejer sig om sexchikane, med respekt og forståelse.

**2.** Undersøg forholdene og afdæk de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse. Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb i stedet for at fremføre beskyldninger og hårde vurderinger af den anden parts personlige egenskaber og opførsel. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det er kun naturligt, at der er forskellige opfattelser af en sag eller en konflikt.

**3.** Vær forberedt på, at sexchikane kan virke stærkt nedbrydende og medføre ændret adfærd hos de implicerede. Udvis diskretion over for alle implicerede personer. Drag ikke forhastede slutninger. I nogle tilfælde kan det være nødvendigt offensivt at imødegå rygter, f.eks. gennem information til kolleger.

**4.** Gør brug af de allerede eksisterende redskaber til at håndtere sexchikane og søg hjælp til kortlægning i virksomheden. Der kan være allerede eksisterende redskaber som f.eks. personalepolitikker, beredskabsplaner, APV, trivselsundersøgelser, MUS osv. at trække på.



# Gode råd til håndtering af sexchikane

**5.** Få hjælp. En sag om sexchikane kan være meget konfliktfyldt, og som leder kan du drage fordel af at søge hjælp til at løse problemerne. Hvis I har en HR-funktion, kan det være en god ide at søge hjælp til at håndtere konflikten her. Det kan også være en god ide at inddrage en ekstern mægler til konfliktløsning.

**6.** Tag hånd om medarbejdere, både de, der har været udsat for sexchikane, de, som anklages for at krænke, samt vidner til krænkelser. Grove enkeltstående krænkende handlinger kan være traumatiserende, og derfor skal arbejdspladsen tilbyde psykisk førstehjælp.

**7.** Hold fast i, at sexchikane er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme. Gør det til en fælles opgave at forebygge sexchikane eller andre krænkende handlinger. Håndtering af konkrete sager skal tage hensyn til både lovgivning og de implicerede.

**8.** Følg op på sagen med de involverede undervejs. Det er vigtigt, at begge parter, både den krænkede og den anklagede, føler sig set og hørt i sager om sexchikane. Informér derfor de involverede om sagens gang og gør det med stor omhu og diskretion.

**9.** Søg løsninger. Det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Er der tale om misforståelser, som ikke er blevet håndteret, kan dialog mellem de involverede være en løsning. I nogle tilfælde kan sagen løses med en undskyldning. Hvis der derimod er tale om alvorlige krænkelser, kan du som leder anvende sanktioner over for krænkeren.

**10.** Brug erfaringen fra enkeltssager til forebyggelse. Sager om sexchikane er ikke rare, mens de står på, og selvfølgelig havde I gerne været sagen foruden. Men efterfølgende har I nogle erfaringer at trække på og kan se forløbet på afstand. Disse erfaringer er guld værd i fremtidig forebyggelse af sexchikane på arbejdspladsen.

Få mere information, råd og vejledning på: [lederne.dk/sexchikane-kodeks](https://lederne.dk/sexchikane-kodeks)

**Sexchikane skal stoppes.  
Og vi ledere skal gå forrest.**