

Inspiration til politik om sexchikane

For at forebygge sexchikane samt grænseoverskridende og krænkende adfærd på arbejdspladsen er det vigtigt, at der er en bevidsthed og enighed om, hvor grænserne går i netop jeres virksomhed. Det er også vigtigt at kunne håndtere sager, hvis de opstår.

Det kræver klare og kendte normer for god adfærd og retningslinjer for forebyggelse og håndtering af sexchikane på arbejdspladsen. Det skal blandt andet være tydeligt, hvem man kan gå til, hvis man oplever krænkende adfærd. Det er en god ide, at skrive disse ting ned i en nedskrevet politik, så I får en fælles forståelse af normerne på arbejdspladsen samt klarhed over handlemuligheder.



Uanset om I skal i gang eller skal give jeres politik og retningslinjer et serviceeftersyn, så kan I finde hjælp i disse spørgsmål til refleksion.

Hvad skal I tænke over i processen?

Hvem skal involveres i udarbejdelsen af arbejdspladsens retningslinjer vedrørende sexchikane?

- Ledere, medarbejdere, arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisation, HR, andre?
Hvem står som afsender af politikken?
- Topledelsen, HR, andre?
Skal politikken om sexchikane indarbejdes i andre politikker og retningslinjer?
- Personalepolitik, diversitetspolitik, ligestillingspolitik, etc.



Hvordan skal politikken præsenteres?

- Intranet, ledergruppemøde, mail til ledergruppen, event, på afdelingsmøder?

Hvordan sikrer I compliance?

- Er der nogen, der skal kompetenceudvikles?
- Skal temaet tages op i eksisterende strukturer, fx MUS, afdelingsmøder, ledergruppemøder, etc.
- Vil I lave opmærksomhedsskabende events/kampagner?
- Vil I understøtte lokal dialog om sexchikane?
- Har I brug for at etablere nye funktioner, fx go-to personer, whistleblower ordninger, HR sparring til ledere, m.m.?

- Hvordan tænkes politikken præsenteret for nyansatte?
- Har I brug for at genbesøge politikken, og hvor ofte/hvornår?

Hvordan holder vi øje med omfanget af sexchikane, både lokalt og centralt?

- 1:1-samtaler, MUS, afdelingsmøder
- APV, trivsel undersøgelser

Hvad kan politikken f.eks. indeholde?

Hvordan definerer I sexchikane?

- Er sexchikane det samme som uønsket seksuel opmærksomhed?
- Er det enhver uønsket seksuel tilnærkelse eller adfærd, der krænker, ydmyger eller skræmmer en kollega eller den almindelige værdighed på arbejdspladsen?
- Omfatter det fx uønsket berøring, kys, sjofle vittigheder, indirekte eller direkte opfordringer/trusler til seksuelt samkvem, uønsket forespørgsel om seksuelle emner eller fremvisning af pornografi.

Vil I formulere normer for omgangsformer generelt?

- Vil I også have normer for sexisme, diversitet, krænkende adfærd generelt og almindelig professionel og respektfuld omgang med hinanden?



Hvad skal retningslinjerne bidrage til?

- Klarhed for alle ledere og ansatte om, at sexchikane er uacceptabelt, fx
 - At i ønsker en arbejdsplads, hvor vi alle udviser gensidig respekt trods for skelligheder
 - At alle trygt kan gå på arbejde uden at skulle bekymre sig om at blive udsat for sexchikane
- At ledere og medarbejdere ved, hvem de kan gå til, hvis de oplever krænkelser
- At ledere og medarbejdere ved, hvad der forventes af dem
- At ledere og medarbejdere ved, hvordan de kan forebygge og håndtere sexchikane.

Hvem er ansvarlige for, at der ikke foregår sexchikane på arbejdspladsen?

- Hvad er topledelsens rolle?
- Hvad er lederens rolle?
- Hvad er medarbejderens rolle?
- Hvad er Arbejdsmiljøorganisationens rolle/ -leder og arbejdsmiljørepræsentant?
- Hvad er samarbejdsorganisationernes rolle?
- Hvad er tillidsmandens rolle?
- Hvad er personalefunktionens/HR rolle?



Hvilke situationer er omfattet?

- Har politikken både fokus på face-to-face (ytringer og handlinger), sociale medier, mail, sms eller andre kanaler?
- Omfatter politikken både ledere, ansatte, kunder, borgere, samarbejdspartnere mv?

Skal der være fokus på særlige grupper af medarbejdere?

- Kvinder, nyansatte, unge?

Hvad sker der, hvis der forekommer sexchikane?

- Hvad forventes der af vidner til sexchikane på arbejdspladsen?
- Hvad forventes af den der oplever sig udsat for sexchikane på arbejdspladsen?
- Hvem går man til, når man er vidne til eller selv oplever sexchikane på arbejdspladsen?
- Hvor kan man ellers få hjælp?
- Hvad har vi gjort for at sikre, at man undlader at videregiver viden om sexchikane af frygt for konsekvenserne for ens ansættelse eller arbejdsvilkår?

Hvad er konsekvenserne af at overtræde retningslinjerne?

- Hvornår fører det til irrettesættelse?
- Hvornår fører det til undersøgelser, adfærdskorrigerende samtaler, påtaler, advarsler, afsked mv.?
- Hvornår kan det betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet?

Skal vi have mål for indsatsen – og hvordan skal vi måle?

- Skal det være mål for aktiviteter eller mål for udbredelse/forekomst, fx at I har holdt en temadag for lederne, eller at I har målt forekomsten af sexchikane i en trivselsundersøgelse?