

Ledernes sexchikane-politik

Diversitet

I Ledernes Hovedorganisation er mangfoldighed og diversitet en forudsætning, og vi stræber efter, at bibeholde et positivt og sundt arbejdsmiljø. Det gør vi blandt andet gennem fokus på vores daglige kommunikation.

Vi taler pænt til og om vores medlemmer og hinanden. Vores kommunikation er altid respektfuld, og vi undgår ukvemsord eller krænkende og nedsættende adfærd. Nedsættende tale om medlemmer eller medarbejdere, der tilhører religiøse, seksuelle, kønsmæssige eller etniske minoritetsgrupper tolereres ikke. Vi ønsker en arbejdsplads, hvor vi alle udviser gensidig respekt trods forskelligheder. Vores daglige omgangstone har indflydelse på, hvordan arbejdsmiljøet opleves, og påvirker således den generelle trivsel. Negative samtaler kan skabe grobund for ubehagelige følelser, der kan øge risikoen for konflikt og i værste tilfælde føre til mobning eller ekskludering.

Ligestillingspolitik

LH arbejder for at få flere kvindelige ledere i Danmark. Det er ikke bare en fair og anstændig målsætning. Det er også det klogeste, fordi mangfoldighed skaber resultater på bundlinjen. Kvinder har flair for ledelse og mangfoldighed og er en kilde til kreativitet og fornyelse. Undersøgelser som dokumenterer disse sammenhænge

Vi opfordrer derfor til, at man som medarbejder er opmærksom på, når vi enten involveres eller selv inviterer til en dårlig omgangstone. Vi anser dårlig omgangstone for et fælles problem og et fælles ansvar. Både medarbejdere og ledelse har et ansvar for at gribe ind, så LH fortsat kan bevare sit gode arbejdsmiljø. Som i alle andre henseender, er du velkommen i HR, hvis du oplever situationer, som ikke er i tråd med vores kultur og værdier.

publiceres jævnligt i de danske medier. Alligevel glimrer kvinder ved deres fravær på chefgangene rundt om i danske virksomheder og organisationer. Det er vi nødt til at gøre noget ved. Som samfund er LH forpligtet til at gøre nytte af alt det ledelsestalent, som findes på arbejdsmarkedet.



Derfor arbejder LH også ud fra et mål om at få flere kvinder i ledelsen internt i LH. Målet for LH har siden 2012 været at have mindst 25% kvinder på alle ledelsesniveauer, bortset fra funktions- og teamchefniveau, hvor målet er 40 %. Målet rapporteres i LHs Årsberetning, og indsatserne evalueres løbende. Vi når målet ved bl.a. at sætte fokus på kvinders muligheder for at gå ledervejen, og ved at arbejde med karriereveje, talentudvikling og kompetenceudvikling for alle medarbejdere, som indeholder tilbud, der er målrettet kvindelige medarbejdere. Desuden formidles stillingsopslag til lederstillinger, så de også er appellerende for kvinder.

Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Seksuel chikane er helt uacceptabel adfærd, som ikke vil blive tolereret. Det er vigtigt, at alle medarbejdere trygt kan gå på arbejde uden at skulle bekymre sig om at blive udsat for seksuel chikane. Det kan være ret forskelligt fra person til person og fra situation til situation, hvad der opleves som acceptabel adfærd, og hvad der opleves som seksuel chikane.

Lederen har et særligt ansvar for at gå foran med et godt eksempel og både sige - men også vise - at seksuel chikane er helt uacceptabel adfærd, som vi tager meget alvorligt. Fordi traditioner, omgangsformer og opfattelser er forskellige, er det meget vigtigt at sige fra, hvis man oplever, at ens grænser bliver overskredet. Virkningen hos den krænkede afgør, om der er tale om seksuel chikane. Hvis den krænkede siger fra, og chikanøren ikke stopper, er chikanørens hensigter underordnede.

Hvis du oplever chikane

Hvis man som ansat i LH oplever, at man har oplevet uønskede verbale eller fysiske handlinger af seksuel karakter, som man oplever som krænkende, kan man henvende sig i HR, til nærmeste leder, til talsmanden eller arbejdsmiljørepræsentanten. Leder, talsmand og arbejdsmiljørepræsentant er dog forpligtet til at gå videre med sagen til HR. Henvendelsen er som udgangspunkt fortrolig, men man skal være opmærksom på, at HR er forpligtet til at handle i sagen, hvis der er tale om krænkende adfærd. Henvendelsen kan enten have karakter af behov for rådgivning eller en egentlig klage. HR vil dernæst sikre en hurtig håndtering af sagen, hvor alle involverede parter sikres en saglig og fair behandling.

Du kan læse mere om seksuel chikane på www.lederne.dk