

VEJLEDNING TIL FAGLIGE
**SAGER OM
SEKSUEL CHIKANE**



DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING

Det er seksuel chikane	4
Den svære samtale	5
Sådan laver I en god opfølgning	6
Opsamlende om sagsfremstillingen	6
Sådan håndterer I den faglige sag	6
Miljøchikane	7

KOLOFON

Tekst: Marianne Bruun, URO og Wolthers Consult
Redigering og layout: 3F's Kommunikationsafdelingen
Fotos: Das Büro
Tryk: 3F

December 2015

Denne vejledning ligger på 3F/sexuel chikane sammen med oplysningspjecen til medlemmerne: "Når alting bliver til sex" på arbejdspladsen. Her er også link til andre nyttige referencer og lovgrundlag.

Bestillingsnummer: 7516



Denne vejledning henvender sig til valgte og ansatte, der skal rådgive medlemmer i sager om seksuel chikane.

Seksuel chikane er ulovligt og skal på ingen måde tolereres. 3F's egne undersøgelser viser, at alt for mange medlemmer oplever sig udsat for seksuel chikane. EU's Agentur for Fundamentale Rettigheder placerer Danmark på en andenplads i hele EU med hensyn til forekomst af seksuel chikane.

Som faglig medarbejder – valgt eller ansat – vil du være den første til at tale med den tillidsvalgte på arbejdspladsen om eventuelle sager. Du vil sandsynligvis også være den første til at tale med et medlem om seksuel chikane.

Alt for få får hjælp

Det er vigtigt, at vi i 3F får øje på mange flere sager. Vi ved, de er der, men alt for få får vores hjælp og assistance. Måske fordi medlemmet ikke ved, at vi kan hjælpe. Måske fordi medlemmet er forlegent. Eller måske fordi vi overser signaler og ikke får spurgt.

Flere sager betyder hjælp til flere medlemmer. Det giver også større synlig-

hed om disse problemer. Kun gennem synligheden kan vi få fortalt vores medlemmer, at der er meget, man ikke behøver at finde sig i.

Typisk er det noget helt andet – som måske er afledt af den seksuelle chikane – medlemmet henvender sig med. De fleste, der udsættes for seksuel chikane, vil være tilbøjelige til at underkende, hvad han eller hun har været udsat for. Det kan være for pinligt at stå frem, og mange bebrejder sig selv, at det er nået så vidt.

Flest kvinder

Det er flest kvinder, der bliver udsat for seksuel chikane, unge, elever, enlige samt kvinder i lederstillinger. Men også unge mænd, transpersoner og homoseksuelle er at finde blandt ofrene.

Det er derfor særligt sårbart at tale med et medlem om seksuel chikane, og det er vigtigt at overveje, hvem i afdelingen der mest hensigtsmæssigt taler med dette medlem. Det kan være nemmere at betro sig til en af eget køn.



DET ER SEKSUEL CHIKANE

En person er udsat for seksuel chikane, når hun eller han udsættes for ord, berøringer eller handlinger, der opleves som seksuelt nedsættende, er uønskede og krænker hendes eller hans værdighed på arbejdspladsen.

Arbejdspladsen kan også være en del af det offentlige rum, hvor der kommer kunder eller borgere. Det kan for eksempel være et kontor, en forretning, et værksted, en restaurant eller et hospital.

Seksuel chikane handler mest om magt og mindre om sex. Vi kalder den "noget-for-noget"-chikane: Hvis du er sød og imødekommende, skal jeg nok lade være med at gøre livet surt for dig, fyre dig, osv.

Seksuel chikane er blandt andet:

- Talte eller skrevne ord med opfordring til seksuel aktivitet, nedværdigende beskrivelser af den ansattes udseende og mulige sexliv, sjofle vittigheder, osv.
- Fysisk adfærd, berøringer og måske fastholdelse og blottelse.
- Visning eller ophængning af pornografiske billeder, film, blottelse, mm.

I de fleste sager, som 3F har kendskab til, er den seksuelle chikane kommet snigende. Krænkeren vælger ofte de små skridts taktik, og det kan være svært at vide præcist, hvornår man skulle have sagt tydeligere fra. Ofte tror den, der udsættes for den seksuelle chikane, at bare man ændrer adfærd, så går det over.

Truslen om latterliggørelse eller represalier er med til at lægge låg på ønsket om at tale med andre om problemet.

Seksuel chikane er nedbrydende

Nervøsitet, usikkerhed, koncentrationsbesvær, hovedpine, mavesmerter og søvnbesvær er nogle af de mange symptomer.

Det kan være, man ændrer adfærd, isolerer sig og har svært ved at være sammen med kæresten. Ofte ender det med, at medlemmet må sygemelde sig.

Seksuel chikane er forbudt

Retsgrundlaget er omfattende, og der er alle muligheder for at føre en sag om oprejsning, godtgørelse eller straf.

Seksuel chikane er forbudt ifølge et utal af internationale konventioner, direktiver, love og aftaler.

Arbejdsgiveren har et ansvar

Arbejdsgiveren har et juridisk ansvar for, at ingen chikaneres i virksomheden. Det gælder både private og offentlige arbejdspladser.

Det er derfor vigtigt at klage til arbejdsgiveren over seksuel chikane. Dermed kan I holde arbejdsgiveren juridisk ansvarlig for overgrebene.

I kan hente det retslige grundlag for klagesager. Det ligger som selvstændigt dokument på 3FI/seksuel chikane.

Materialet er ikke lagt ind i hæftet. Årsagen er, at egentlige klagesager i form af fagretlig behandling eller klage til nævn eller domstole typisk håndteres af Forbundet. Se referencer bagest i dette hæfte.

DEN SVÆRE SAMTALE

Kommer du i kontakt med et medlem, som har været udsat for seksuel chikane, kan det være sårbart og ømtåleligt at tale om.

Ofte vil medlemmet forsøge at undertrykke, hvad han eller hun har været udsat for. Og medlemmet vil fortrænge de ubehagelige konsekvenser af chikanten.

Derfor har den valgte og ansatte, der møder dette medlem, en helt særlig opgave med at få udrett sagen og hjælpe medlemmet. Det er ok at give plads til både tårer og mangel på ord.

Åbenhed kræver fortrolighed

Det kræver en ekstraordinært stor kraftanstrengelse at fortælle sin fag-

forening, at man har været udsat for seksuel chikane. Meget er gået forud, før man når dertil. Det er derfor meget vigtigt at forsikre medlemmet om, at den faglige sagsbehandler vil behandle oplysningerne og oplevelserne med fortrolighed.

I skal holde fast i, at det er medlemmets grænser, der gælder. Det er medlemmets intimsfære, der er krænket, fordi en afvisning ikke er blevet taget alvorligt. Det vigtigste signal at sende medlemmet er, at det er hendes eller hans oplevelse, der gælder og tages alvorligt.

VIGTIGE SPØRGSMÅL

Her er en række spørgsmål, der er meget vigtige at stille. De skal nemlig bruges af sagsbehandler eller advokat i en eventuel klagesag:

- Alle de almindelige data om medlemmet - navn, adresse og kontaktoplysninger.
- Oplysninger om arbejdssted og arbejdsgiver.
- Medlemmets status - elev i praktik, almindelig ansat eller flexjobber osv. - alder og anciennitet samt arbejdsfunktioner på arbejdspladsen.
- Hvem er chikanøren, hvilken relation er der? Hvornår oplevede medlemmet første gang, at det, der skete, var ubehageligt? Hvad blev sagt og gjort? Hvordan udviklede det sig? Beskriv nøje, hvem der var til stede i hvilke situationer. Hvad blev sagt og gjort?
- Hvordan er situationen nu? Hvad har udløst, at medlemmet nu henvender sig til 3F?
- Hvem har medlemmet talt med om chikanten, og hvad kom der ud af det? Det kan for eksempel være chefen, kollegaer, TR/AMR, familie, kæreste/ægtefælle.
- Hvornår og på hvilken måde er der sagt fra over for chikanøren? Hvad kom der ud af det?
- Er der klaget til arbejdsgiveren eller den daglige leder? Hvornår og hvordan? Hvad kom der ud af det?
- Er der noget, der kan bevise chikanten? Det kan for eksempel være e-mails, breve, sms'er, lydoptagelser eller vidner?
- Hvordan har medlemmet det nu? Hvad er han eller hun mest skamfuld over eller bekymret for? Det kan være i forhold til selve chikanten, eller det kan være i forhold til omgivelsernes reaktion.
- Spørg, om medlemmet vil anlægge sag mod virksomheden og chikanøren. Derved kan medlemmet få mulighed for oprejsning og godtgørelse. Er der andre – måske tidligere – medarbejdere, der kan have været eller er i samme situation?
- Spørg, hvilken støtte medlemmet har allermest behov for netop nu, og tal om de næste skridt.

SÅDAN LAVER I EN GOD OPFØLGNING

Det er vigtigt at følge godt op på samtalen med medlemmet. Her er nogle gode råd:

- Tag referat af, hvad medlemmet fortæller, og lad dette referat være en del af sagsfremstillingen. Medlemmet skal sige god for referatet bagefter, så I sikrer, at alt er med og korrekt gengivet.
- Undlad at tolke eller dømme, og fremstil sagen så beskrivende som muligt.
- Overvej, om der er mulighed for at tilbyde psykologhjælp, for eksempel via Falck Healthcare.
- Overvej, om den seksuelle chikane har været af så grov fysisk karakter, at der må en politianmeldelse til.
- Få en lægeerklæring, som kan bekræfte medlemmets fysiske og mentale tilstand.
- Brug tid på at lave en skriftlig, detaljeret fremstilling. Der kan være nye aspekter, som dukker op i løbet af samtalen. Læs fremstillingen igennem, og få medlemmets samtykke.
- Lav en liste over, hvad der skal gøres af medlemmet og af 3F.
- Har ledelsen været inddraget, eller er lederen part i sagen? Er tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten inddraget? Beskriv hvordan, hvornår, og hvad der er aftalt.
- Få eventuelle vidner til at bekræfte deres observationer på skrift.
- Fastlæg næste møde og aftal at tale sammen i telefonen inden da.

OM SAGSFREMSTILLINGEN

Det er altså afgørende, at sagsbehandleren og/eller advokaten får de korrekte, fyldestgørende oplysninger om:

- arbejdspladsen og medlemmets arbejdsopgaver,
- menneskene på arbejdspladsen: Leder, kolleger, kunder/borgere,
- hvornår, der skete hvad (dato og årstal),
- hvem, der gjorde hvad? (kunde/borger, chef, kollega...),
- karakteren af den seksuelle chikane,
- indhold i mails, sms'er, telefon, Facebook eller fotos,
- der har været vidner til chikanen eller andre har været udsat for chikane,
- medlemmet har klaget til ledelse, TR/AMR eller talt med andre om den seksuelle chikane.

DEN FAGLIGE SAG

Tag kontakt til Forbundets kontaktperson på området.

Grupperne har forskellige indgange (telefonluse, sagsansvarlige, overenskomstansvarlige). Derfor er det ikke muligt at give en entydig beskrivelse af, hvem I henvender jer til i den relevante gruppe.

Grupperne tager kontakt til Juridisk Sekretariat for fornøden assistance.

Det drøftes med medlemmet, om hun/han vil forfølge sagen med klage til de relevante instanser, nævn og domstole for at få en afgørelse eller indgå et forlig med den, der har udøvet den seksuelle chikane. En sondering af, hvad der er den rigtige eller mest hen-

sigtsmæssige klagevej, foretages i tæt samråd med en forhandlingssekretær og jurist eller advokat.

Sager om seksuel chikane kan være meget sårbare, og man kan føle sig usikker på, hvad der er den bedste rådgivning til medlemmet. De menneskelige omkostninger ved at føre en klagesag kan være store.

Omvendt kan det være helt afgørende for at komme videre, at medlemmet får oprejsning for svie og smerte, brudt ansættelsesforhold og måske langvarig sygemelding. Og det kan være vigtigt, at den, der har udøvet den seksuelle chikane, bliver straffet. Alt for ofte gentages den seksuelle chikane.

Skriv sagen ind i AURORA først som sidst! Husk at markere "arbejdsgang" som Seksuel Chikane (sex-chikane).

MILJØCHIKANE

Seksuel chikane kan også være en 'lummer kultur' på arbejdspladsen, hvor alle fænomener straks henføres til det seksuelle område.

Vi kalder det miljøchikane, som i modsætning til "noget-for-noget-chikane" ofte foregår, hvor flere er til stede, og som er en del af arbejdspladskulturen. Det kan være en sexistisk drengerøvs-kultur, pornografiske plakater og hjemmesider eller forventningen om, at man naturligvis er "med på den værste".

Miljøchikanen sætter ofte barren for, hvad man forventes at skulle affinde sig med, hvis man vil være på den pågældende arbejdsplads.

Det er svært at gå rettens vej for at ændre en sådan kultur – og det kan være svært for det enkelte medlem at sige fra og melde sig ud af fællesskabet, uanset hvor ubehageligt eller krænkende miljøchikanen må være. Der skal et bevidst arbejde med kulturændring og fokus på det psykiske arbejdsmiljø til.

Gode samarbejdsformer

3F arbejder med at udvikle gode samarbejdsformer mellem ledelse og medarbejdere, gode psykiske og fysiske arbejdsmiljøer og opbygning af kollegaskab, solidaritet og respekt mellem medlemmer.

På nogle arbejdspladser har TR/AMR været med til at udvikle en række politikker gennem samarbejds- og ar-



bejdsmiljøsystemet, blandt andet om at forebygge seksuel chikane og mobning.

Det indebærer, at hvis der alligevel opstår en sag, så ved den enkelte medarbejder, hvor og hvordan han eller hun kan få hjælp.

Vær tydelig på hjemmesiden og i afdelingsbladet om, hvor medlemmet kan få hjælp – eller bare en fortrolig snak om problemerne.

Brug pjecen "Når alting bliver til sex på arbejdspladsen" i det opsøgende arbejde. Det gælder ikke mindst på uddannelsesinstitutioner, ved jobpatruljer og andre steder, hvor vi kommer i kontakt med unge mennesker.

BYG EKSPERTISE OP

Man kan ikke tale om rutine eller erfaring med sager, som – alt andet lige – heldigvis ikke optræder så ofte som andre.

Som et led i afdelingens beredskab til at kunne behandle sager om seksuel chikane, vil det derfor være hensigtsmæssigt, hvis én eller to faglige sekretærer kan uddanne sig i at bistå medlemmer på tværs af grupper, brancher og fag med en særlig viden og kunnen på området. Det kan også være afdelingens socialrådgiver.

Det er vigtigt, at der både er mænd og kvinder at tale med i afdelingen, og det skal være klart for alle i afdelingen, hvem de kan henvise medlemmet til.

Erfaringsudveksling mellem andre afdelinger i regionen eller i landet vil være nyttigt, så man ikke skal starte på bar bund.

Endelig er det altid muligt at bede Forbundets forhandlingssekretærer og sekretariatsmedarbejdere om assistance – både til forebyggende oplysningsarbejde og til egentlig sagsbehandling.



DANMARKS STÆRKESTE
FAGFORENING