



3F Gør dig
stærkere

Seksuel chikane og sexistisk kultur

– en sag for afdelingerne

Pjecen er en revideret udgave af pjecen "Seksuel chikane – en sag for afdelingen". Opdateret af Trine Rasmussen og Susanne Fast Jensen.

Layout: 3F

Tryk: 100 stk. på eget trykkeri.

Kan downloades på Intranet under Sekretariatet →
Ligestilling & Mangfoldighed → seksuel chikane

Indholdsfortegnelse:

- 6** Seksuel chikane – hvad er det?
- 8** Tal om det. Hav gerne en synlig politik.
- 10** Sådan støtter afdelingen tillidsvalgte med forebyggende arbejde.
- 14** Sådan hjælper afdelingen de tillidsvalgte med en sag om seksuel chikane
Sådan hjælper afdelingen et medlem i en sag om seksuel chikane
- 18** Retssager
- 19** Yderligere information

Forord

Denne lille pjece er en opdatering af pjecen ”Seksuel chikane – en sag for afdelingen” fra 2006. Der er sket rigtig meget på området siden da, især indenfor de sidste halvandet år.

Vi har derfor udarbejdet en opdatering, selvom der forventeligt kommer nye handlemuligheder i efteråret 2021. Der er i skrivende stund 3-parts forhandlinger om forebyggelse af seksuel chikane, som jeg selv er en del af.

Med udmeldingen fra toppen af fagbevægelsen i oktober 2020 skal vi i 3F være så offensive som muligt i forebyggelsen af seksuel chikane (se bilag 1).

Pjecen kan således forventes at blive opdateret igen inden nytår 2021, når regeringens nye handlingsplan er vedtaget.

Indtil da: God arbejdslyst.

Tina Christensen
Næstformand i 3F og ansvarlig for
ligestilling



Seksuel chikane

– hvad er det?

Typer af seksuel chikane

Fysisk: Befamle, uønskede berøringer f.eks. klap, massage, klem, lave seksuelle bevægelser mod én mm.

Nonverbal: Plakater, billeder og videoer af seksuel karakter, der er fysisk eller digitalt til stede enten som en del af miljøet eller rettet mod én person.

Verbal: Snak om sex, seksualitet, kommentere på udseende, tøj, krop eller adfærd, seksualiserende humor og jokes, øgenavne med seksuel karakter, seksuelle lyde som f.eks. at stønne til nogen mm.

Ligebehandlingslovens definition af seksuel chikane

§ 1. Stk. 6. Der foreligger sexchikane, når der udvises enhver form for uønsket verbal, ikkeverbal 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.

Den krænkede ender ofte med at sige sit job op for at få fred

En af konsekvenserne ved seksuel chikane er ofte, at den krænkede selv siger op for at slippe for chikanen. Det kan betyde

karantæne i a-kassen og en længere periode med arbejdsløshed. Hertil kommer de fysiske og psykiske konsekvenser, da den krænkede er traumatiseret af oplevelsen og kan udvikle bl.a. PTSD og angst.

woman, especially
you mean that many people
sexually attractive; used
Raquel Welch was at the
as a sex goddess.

sexism

/seksɪzəm/

members of one sex
telligent or less cap
sex and need not be
behaviour which

Groups like ours
homophobia, rac

sexist

/seksɪst/

ings, or beh

Tal om det. Hav gerne en synlig politik

Som 3F-afdeling er der en opgave i at aftabusere seksuel chikane. Afdelingen skal hjælpe og støtte tillidsvalgte i sager om seksuel chikane, være med til at skabe debat og dialog blandt kollegaer og yde hjælp til og støtte med at udarbejde personalepolitikker på arbejdspladserne.

Vi skal i 3F turde tale om seksuel chikane og sætte det på dagsordenen. For mange kan seksuel chikane være et svært emne at tale om. Det kan være tabubelagt og udfordrende at snakke med kollegaer om. Men afdelingen kan med fordel gå foran og skabe opmærksomhed og dialog omkring

seksuel chikane. Det kan gøres gennem kurser, fyraftensmøder eller debatmøder for tillidsvalgte og medlemmer.

Der kan være flere årsager til tabuet. Seksuel chikane hænger sammen med den kultur, der eksisterer på en arbejdsplads. Det kan være den omgangstone eller den måde, der er tradition for at være social på. Udfordringen er, at det kan være svært at snakke om og ikke mindst ændre. "Sådan har det altid været", "Sådan snakker vi til hinanden her, det skal du ikke tage personligt", "Det er jo bare for sjov og ikke ondt ment". Opfattelser og udtalelser som



dette gør det meget svært at stille spørgsmålstegn ved den kultur, der eksisterer på arbejdspladsen. Derfor kan det også være svært at starte en dialog om en udvikling.

Det kan opleves tabubelagt at drøfte grænser for seksuelt krænkende adfærd for både ledere og medarbejdere, for vi er alle en del af kulturen. 3F-afdelingen er også med til at skabe kultur, en kultur som smitter af på tillidsvalgte, medlemmer og

dermed arbejdspladser. Flere går måske og vil egentlig gerne tale om en sexistisk kultur, men ingen vil være den første til at problematisere/sætte spørgsmålstegn ved kulturen af frygt for latterliggørelse og social eksklusion. Det er en vigtig del af afdelingens rolle at tage initiativ til en snak om kultur, trivsel og grænser. Et konkret initiativ kunne være en personalepolitik på området. I bilag 2 vedlægges et eksempel på en politik i en 3F-afdeling.

Sådan støtter afdelingen tillidsvalgte med forebyggende arbejde

Afdelingen har flere forskellige muligheder for at støtte og vejlede tillidsvalgte i det forebyggende arbejde med seksuel chikane. Selv små forandringer og initiativer kan have stor betydning for de tillidsvalgtes arbejde med seksuel chikane. Afdelingen fungerer som rollemodel og er med til at skabe og sætte rammen for den kultur, som de tillidsvalgte tager med ud på arbejdspladsen.

Arbejdsgiverens ansvar

Den forholdsvis nye vejledning fra Arbejdstilsynet (februar 2019, <https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>) gør det klart, at arbejdsgiveren har ansvar for at sikre et arbejdsmiljø, der er fri for seksuel chikane. Tidligere var det arbejdsgiverens ansvar at håndtere hændelser, men nu er det slået fast, at arbejdsgiveren også har et forebyggende ansvar. Det er vigtigt, at de tillidsvalgte er bevidste om dette ansvar og den ”nye” vin-

kel, så 3F's tillidsvalgte kan være offensive og hjælpsomme på arbejdspladserne og ”bide arbejdsgiverne i haserne”.

Afdelingerne kan tilbyde både AMR- og TR-kurser, der klæder dem på til at forebygge seksuel chikane på arbejdspladsen. Se mere her: www.FIU-ligestilling.dk. Økonomi ved deltagelse er som ved alle andre FIU-kurser (ved tvivlstilfælde om økonomi, spørges Jane Møller Andersen, jane.moller.andersen@3f.dk).

Afdelingens ligestillingsansvarlige har også mulighed for i efteråret 2021 og forventeligt også i 2022 at rekvirere kurser og fyraftensmøder til egen afdeling med viden om forebyggelse og håndtering af seksuel chikane.

Personalepolitikker

Det forebyggende arbejde med seksuel chikane er en vigtig del af arbejdet med

et godt og sundt psykisk arbejdsmiljø. Arbejdet med seksuel chikane skal derfor vægtes på lige fod med andre arbejdsmiljøpolitiske udfordringer.

En uklar personalepolitik, eller fraværet af samme, bidrager til forvirring og fremmer et utrygt arbejdsmiljø. En detaljeret personalepolitik med klare værdier, mål, rammer og regler øger trivselen hos alle medarbejdere. Det er rart for alle, at der er klarhed omkring, hvad der ikke vil accepteres, hvordan man som medarbejder sikrer sig ikke at overskride egne og andres grænser, og hvordan virksomheden ønsker, at omgangstonen skal være. Uden en klart formuleret personalepolitik kan der nemt opstå tvivl omkring, hvad fællesskabet forestiller sig, er det optimale. En klart formuleret personalepolitik hjælper medarbejdere med et fælles sprog til at snakke om grænseoverskridende adfærd og at sige til og fra.

Afdelingen kan understøtte den tillidsvalgte i at opfordre arbejdspladsen til en personalepolitik på området. En personalepolitik er et godt forebyggende redskab, fordi den sender et klart signal om, at arbejdspladsen tager seksuel chikane seriøst og arbejder med det psykiske arbejdsmiljø. Afdelingen kan klæde tillidsvalgte på med gode argumenter til at udarbejde en personalepolitik, der både indeholder det forebyggende og håndterende element af seksuel chikane. Med gode argumenter i bagagen kan det være meget nemmere for den tillidsvalgte at starte en dialog

på arbejdspladsen og sætte processen omkring personalepolitikken i gang. Det kan f.eks. være:

- Hvis der er klare retningslinjer for hvem, hvordan og hvornår man skal underrette, når der opstår sager med seksuel chikane, så kan det have en forebyggende effekt på arbejdspladsen
- Medarbejderne kan se, at seksuel chikane bliver taget alvorligt og der bliver arbejdet seriøst med problemstillingen
- Det kan være positivt for arbejdspladsens omdømme, at det tydeligt kan ses, at der arbejdes forebyggende mod seksuel chikane
- Personer, der er udsat for seksuel chikane eller andre involverede, kan få mod til at stå frem
- Det er ressourcekrævende og dårligt for "bundlinjen", når der forekommer seksuel chikane og udøves sexistisk kultur. Se mere her <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-har-en-pris/>.

På www.arbejdsmiljoepriisen.dk i kategorien Psykisk Arbejdsmiljø kan du læse mere om arbejdspladser, der har gjort en ekstra indsats for at vende et dårligt arbejdsmiljø til et sundt, hvor alle medarbejdere trives.

Inviter til dialog – afhold kurser eller fyraftensmøder

En opgave for afdelingen er at skabe dialog omkring seksuel chikane og hvilke udfordringer, der kan være i arbejdet med det. Det kan hjælpe til at spotte chikane. Seksuel chikane kan være svært at tale om. Det kan være forbundet med skam og skyld og for nogle er det meget følelsesladet at snakke om. Afdeling skal vise, at der arbejdes professionelt med emnet.

At opfordre til dialog og skabe viden på området er et nøgleelement i forebyggelsen af seksuel chikane og sexistisk kultur. Afdelingen har flere forskellige muligheder for at skabe denne dialog – både blandt medlemmer og tillidsvalgte:

Afhold kurser, debatteater eller fyraftensmøder om kulturen på arbejdspladsen, seksuel chikane, sexistisk kultur. Det kan være for tillidsvalgte og/eller medlemmer.

Afdelingens ligestillingsansvarlige er orienteret i starten af 2021 om en række kurser, der kan rekvireres uden omkostninger. F.eks. kan der spilles dialog-spillet ”Over Stregen”. (Spillet kan rekvireres i forbundet på mail hos trine.rasmussen@3f.dk). I bestillingssystemet kan rekvireres flere forskellige pjecer med forskellige vinkler på forebyggelse og håndtering af seksuel chikane. Til inspiration for tillidsvalgte og faglige sekretærer. Der kommer jævnligt nye pjecer, så det anbefales at ”holde øje”.

Det er vigtigt at skabe et trygt undervisningsrum, når man afholder kurser om seksuel chikane. Læs mere om, hvordan man skaber et trygt undervisningsrum i FIU-ligestillings *Håndbog for voksenundervisere*. Du finder den på www.fiu-ligestilling.dk



Sådan hjælper afdelingen tillidsvalgte med en sag om seksuel chikane

Det kan være afgørende i situationer med seksuel chikane, at der bliver reageret hurtigt.

For medarbejdere kan seksuel chikane have store konsekvenser.

Medarbejdere, som udsættes for seksuel chikane, vil ofte have højere sygefravær, opleve nedsat arbejdsglæde og have større risiko for at få depression, angst og PTSD - for blot at nævne nogle følgevirkninger. Det er følgevirkninger, der både har store konsekvenser for den enkelte medarbejder, men også konsekvenser for arbejdspladsen. En arbejdsplads med respekt for sig selv har en professionel tilgang til at håndtere sager om seksuel chikane.

Afdelingen skal være opmærksom på, at medlemmer kan være tilbøjelige til at kalde problemerne "noget andet", fordi

seksuel chikane er så tabubelagt. En af de værste sager vi har haft i 3F om seksuel chikane, startede med at medlemmet fastholdt, usædvanlig længe, at ville have tjekket sin lønseddel. Kun fordi en opmærksom formand blev ved at spørge ind til medlemmets problem, blev det afdækket, at der i virkeligheden var tale om meget grov seksuel chikane. Det er vigtigt, at de tillidsvalgte også er vidende om dette, så seksuel chikane afdækkes og det egentlige problem kommer frem.

Afdelingen bør opfordre de tillidsvalgte til altid at underrette afdelingen om en sag. Sager om seksuel chikane er ofte meget følsomme og kan være svære at håndtere alene. Den tillidsvalgte kan have brug for praktisk og juridisk hjælp til at håndtere sagen. Den tillidsvalgte kan også have brug for sparring på, hvordan de kan komme videre med sagen på en god måde.



Som afdeling skal I være med til at vurdere, hvordan sagen påvirker ansættelsesforholdet. Alle sager om seksuel chikane er forskellige. Der kan også være sager, hvor ansættelsesforholdet allerede er ophørt. Ikke alle sager om seksuel chikane kommer for en domstol. Faktisk forliges langt de fleste sager lokalt. Her skal afdelingen være en god faglig støtte til den tillidsvalgte og hjælpe med at vurdere, om der skal indgås forlig på arbejdspladsen

eller om sagen skal tages videre. Opleves sagen kompleks, kan afdelingen få hjælp i forbundet. Det kan være i juridisk afdeling eller hos gruppen, sagen hører under.

Afdelingen bør opfordre de tillidsvalgte til altid at underrette om sager om seksuel chikane

Sådan hjælper afdelingen et medlem i en sag om seksuel chikane

Nogle medlemmer kommer direkte til afdelingen og har måske ikke en TR eller AMR. Afdelingen har også et ansvar for at finde ud af, om medlemmet kommer med andre og dybereliggende problemer, end afdelingen umiddelbart først bliver præsenteret for. Da det er rigtig svært at snakke om seksuel chikane, vil medlemmer i langt de fleste tilfælde henvende sig

med andre eller relaterede problematikker. Derfor er det vigtigt at være opmærksom på, at medlemmets problemer omkring arbejdstid, sygdom eller mistrivsel på jobbet kan dække over, at de er udsat for seksuel chikane.

Er både krænker og den krænkede 3F-medlem er det komplekst, men alle medlemmer har ret til hjælp. Det vil som udgangspunkt være sådan, at 3F selv kører sagen for den krænkede, og krænkeren kan få dækket udgifter til ekstern advokatbistand. Som udgangspunkt kan søges max 25.000 kr. Der søges i Juridisk sekretariat.

Fysiske og psykiske symptomer, som seksuel chikane kan forårsage:

Fysiske	Psykiske
Ondt i maven	Nedsat arbejdsglæde
Hovedpine	Usikkerhed
Kvalme	Nervøsitet
Uro i kroppen	Fortvivelse
Muskelsmerter	Angst
Anspændthed	Stress
Søvnproblemer og søvnløshed	Depression
Energimangel	PTSD
Hjertebanken	Bekymring om arbejdet
Højt blodtryk	Hukommelsesbesvær
Koldsved	
Fordøjelsesproblemer	

Vær opmærksom på, at en sag som udgangspunkt behandles med diskretion. Det kan have store konsekvenser for med-

lemmet at stå frem med sager om seksuel chikane. Derfor skal der vises stor respekt, tillid og fortrolighed overfor medlemmet.

Retssager

Hvis en sag ender som retssag, kræver det, at afdelingen, forbundet eller den enkelte gruppe er med. Det er vigtigt at få medlemmet til at lave en detaljeret og præcis beskrivelse af indholdet af chikanen og navne på eventuelle vidner.

Husk på, at beviser er afgørende, så alt fra billeder, mails, lydoptagelser, notater mm. er vigtigt at få indsamlet.

Som afdeling skal du støtte medlemmet/ den tillidsvalgte i processen og sikre, at sagen bliver håndteret grundigt og professionelt. Du kan blandt andet vejlede den tillidsvalgte i at spørge om følgende for at sikre, at alle detaljer om sagen kommer frem:

- Persondata på medlemmet. Vær sikker på, at den tillidsvalgte har navn, adresse og de rigtige kontaktoplysninger
- Oplysning på arbejdssted og arbejdsgiver
- Medlemmets status. Er det en elev i praktik, almindelig ansat, flexjobber eller andet?
- Hvem er chikanøren, hvilken relation er der? Hvornår oplevede medlemmet første gang, at det, der skete, var ubehageligt? Hvad blev der sagt og gjort? Hvordan udviklede det sig? Var der personer til stede, og hvem?
- Hvordan er situationen nu? Hvad har udløst, at medlemmet nu henvender sig til 3F?
- Hvem har medlemmet talt med om chikanen, og hvad kom der ud af det? Det kan for eksempel være chefen, kollegaer, TR/AMR, familie, kæreste eller ægtefælle.
- Er der klaget til arbejdsgiveren eller den daglige ledelse? Hvis ja, hvad kom der ud af det?
- Er der noget, der kan bevise chikanen? Vidner, lydoptagelser, e-mails, billeder eller andet?
- Hvordan har medlemmet det nu? Hvad er han eller hun mest skamfuld over eller bekymret for? Det kan være i forhold til selve chikanen, eller det kan være i forhold til omgivelsernes reaktion.
- Spørg om, hvilken støtte medlemmet har mest brug for lige nu og hvordan I kan hjælpe medlemmet videre.

Yderligere information

Hvis du har brug for yderligere information eller vejledning om seksuel chikane, kan du finde andre pjecer om området. Her er et overblik over det nyeste og mest relevante materiale på området. Hvis det ikke var det, du søgte, så er du velkommen til at kontakte Trine Rasmussen på trine.rasmussen@3f.dk.

10 gode råd til at sikre et arbejdsmiljø fri for seksuel chikane

Denne pjece tilbyder gode råd til, hvordan det er muligt at arbejde med kulturen og arbejdsmiljøet på en arbejdsplads. Det er et værktøj, hvis man ønsker at forebygge seksuel chikane og sikre et arbejdsmiljø, hvor alle trives.

Pjecen kan downloades på: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/10-gode-raad-til-at-sikre-et-arbejdsmiljoe-fri-for-seksuel-chikane/>

Seksuel chikane – sådan siger du til og fra som kollega

Denne pjece er et værktøj til, hvordan du som kollega kan sige til og fra over for seksuel chikane og være med til at udvikle et bedre arbejdsmiljø.

Pjecen kan downloades på: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/seksuel-chikane-kollegaansvar/>

På vej til et sexismefrit miljø på erhvervsskoler og tekniske skoler

Denne pjece er til dig, der er repræsentant eller i bestyrelsen på erhvervs- eller tekniske skoler, der ønsker råd til handlemuligheder for at forebygge sexisme og seksuel chikane.

Kan ses på 3FI og rekvireres i bestillingssystemet med nr. 6512.

Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane

Denne pjece er blevet udarbejdet som en del af et europæiske projektsamarbejde, ASTRAPI, for at sikre viden om både forebyggelse og håndtering af seksuel chikane i et internationalt perspektiv. Pjecen er et godt redskab, hvis man ønsker en grundig viden om emnet og dets kompleksitet.

Pjecen kan downloades på: <https://fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/forebyggelse-og-haandtering-af-seksuel-chikane/>

Bilag 1 .

Toppen af fagbevægelsen vil gøre endeligt op med seksuel chikane i vores samfund

I fagbevægelsen kæmper vi for gode løn- og arbejdsvilkår for alle. Uanset køn, seksuel orientering, oprindelse og religion. Vi kæmper for lige adgang til uddannelse, job og pension. For social mobilitet, lige muligheder og ligestilling mellem kønnene. Det har vi gjort i rigtig mange år.

Som fagbevægelse kæmper vi også for arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø. Vi er forkæmpere og garanter for arbejdspladser, hvor offentlige og private lønmodtagere bliver mødt med og behandlet med respekt af arbejdsgivere. Og hvor medarbejdere tilsvarende møder hinanden med respekt, rummelighed og tolerance. Arbejdspladser, hvor der er plads til alle, og hvor der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn, etnicitet og tro. Vi vil ikke tolerere krænkende adfærd!

Vi er kommet langt, men vi er desværre langt fra i mål endnu. De seneste mange ugers eksempler og vidnesbyrd om fysiske overgreb og andre former for sexchikane på danske arbejdspladser taler for sig selv. Som toppen af fagbevægelsen stiller vi os

forrest i kampen for at gøre op med den uacceptable adfærd og sexistiske kultur, der stadig findes. Vi ønsker at sætte øget fokus på arbejdsgivernes ansvar ved at skærpe ligebehandlingslovens bestemmelser om seksuel chikane.

Konkret foreslår vi at indføre et 'indirekte objektive arbejdsgiveransvar', således at arbejdsgivere fremover skal hæfte for chikane, der udøves af kolleger, ledere, kunder, klienter og andre, som den ansatte i kraft af arbejdet kommer i kontakt med, medmindre arbejdsgiveren kan godtgøre, at der forud for chikane har været iværksat passende forholdsregler. Tanken er at skabe et stærkere incitament hos arbejdsgiverne til at leve op til forpligtelsen om at forebygge seksuel chikane.

Vi vil i fagbevægelsens top gå forrest for at bidrage til den kulturændring, der skal til. Og vi skal også se indad. For de samme sexistiske kulturer og strukturer kan også findes hos os selv – i de fagpolitiske magtrum og på arbejdspladserne i fagforeningerne.

Vi forpligter os ligeledes til at tage ledelsesansvaret for, at alle trygt kan henvende sig, hvis de oplever sexistisk adfærd. Vi vil håndtere det lige så professionelt og kompetent, som vi gør det, når vi repræsenterer fagbevægelsens medlemmer, og vi vil håndtere det konsekvent.

Vi har et kæmpe ansvar for at stå op for kampen for ligestilling og for at bekæmpe sex-isme og fremme en kultur, hvor alle behandles med respekt og værdighed.

Det skriver vi under på:

Lizette Risgaard, Fagbevægelsens Hovedorganisation. Per Christensen, 3F – Fagligt Fælles Forbund. Kim Simonsen, HK/Danmark. Mona Striib, FOA. Claus Jensen, Dansk Metal. Gordon Ørskov Madsen, Danmarks Lærerforening. Grete Christensen, Dansk Sygeplejeråd. Elisa Rimpler, BUPL. Benny Andersen, Socialpædagogerne. Claus Oxfeldt, Politiforbundet. Lone Engberg Thomsen, Teknisk Landsforbund. Jørgen Juul Rasmussen, Dansk El-Forbund. Ole Wehlast, Fødevareforbundet NNF. John Nielsen, Serviceforbundet. Henrik W. Petersen, Blik- og Rørarbejderforbundet. Kurt Brantner, Hærens Konstabel- og Korporalforening. Christina Durinck, Farmakonomforeningen. Tonny Olsen, Malerforbundet i Danmark. Ghita Parry, Kost- & Ernæringsforbundet. Henrik Horup, Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane. Ditte-Marie Post, Danske Psykomotoriske Terapeuter. Mads Bilstrup, Dansk Socialrådgiverforening. Michael Guldbech, Foreningen af Folketingets Betjente. Charlotte Graungaard Falkvard, Radiograf Rådet. Uffe Pilegaard Larsen, JID – Jordbrugsteknologer i Danmark. Henrik Høy-Caspersen, HI – organisation for ledende medarbejdere i idræts-, kultur- og fritidssektoren. Jeppe K. Frostholm, FAF – Film- og tv-arbejderforening. Kim Bøje Madsen, Dansk Formands Forening. Niels Bertelsen, PROSA. Benjamin Boe Rasmussen, Dansk Skuespiller Forbund. Michael Petersen, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund. Nee Marianne Attle, Frederiksberg Kommunalforening. Elisabeth Gregersen, Danske Tandplejere. Helle Christensen, SAFU, Sammenslutningen af Funktionærer. Anders Laursen, Dansk Musiker Forbund. Kasper Berg, Trafikforbundet. Vibeke Bredsdorff Sørensen, Gentofte Kommunalforening. Ingrid Bartholin Gramstrup, Organistforeningen. Jens Zorn Thorsen, Foreningen af Danske Kirkegårdsledere. Hanne Pontoppidan, Uddannelsesforbundet. Thomas Wester-Andersen, Kort- & Landmålingsteknikernes Forening. Charlotte Hougaard, Forsikringsforbundet. Esther Jensen, kirkekultur.nu. Lars Bonde Eriksen, Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd – TAT. Jesper Korsgaard Hansen, Centralforeningen for Stampersonel. John Hatting, Kriminalforsorgsforeningen. Uffe Rostrup, Frie Skolers Lærerforening. Henrik Kristoffersen, Danmarks Kordegneforening. Joan Andersen, Danske Bandagister – Lønfraktionen. Tina C. Christensen, Danske fodterapeuter. Martina Jürs, Danske Bioanalytikere. Mark. O. Madsen, Dansk Elitesportsudøveres Forening (DEF-Sport). Jeppe Lund Curth, Spillerforeningen. Lean Bach-Nielsen, Håndbold Spiller Foreningen. Christa Ceré, Cabin Attendants Union. Sara Indrio, Dansk Artist Forbund. Ricki Morey, Medieforbundet i DR. David Danholt, Dansk Kirkemusiker Forening.

Bilag 2.

Politik om krænkende adfærd - om hvordan vi behandler hinanden med respekt og værdighed

I 3F Østfyn er vi meget forskellige. Vi er forskellige i forhold til højde og drøjde, seksualitet, temperament, uddannelse, tro, personlige grænser osv. Det skal der være plads til.

I 3F Østfyn ønsker vi en kultur og omgangstone, hvor krænkende handlinger er uacceptable.

Vi vil have gode arbejdsforhold både fysisk og psykisk.

Vi skal alle tage ansvar for og deltage aktivt i at skabe de optimale rammer for god trivsel i et sikkert og sundt arbejdsmiljø uden krænkende adfærd.

Vi skal alle være medvirkende til at forebygge og stoppe krænkende handlinger, hvad enten man er direkte involveret eller vidne til andres krænkende handlinger.

Vi ser krænkende handlinger som en psykisk belastning, der har skadelige følger-virkninger, ikke alene for den, der udsættes

for det, men for hele kollegagruppen og for afdelingen.

Ved krænkende handlinger skades åbenheden, tilliden til hinanden, ligesom viden-delning, produktivitet og udvikling bremses.

Der er tale om krænkende handlinger, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter andre personer for sexchikane, sexismen, fysisk og psykisk vold, mobning eller anden chikanerende adfærd. Dvs. adfærd, der opfattes som nedværdigende.

Sexchikane er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Det kan f.eks. være:

- Sjofle vittigheder og kommentarer
- Visning af pornografisk materiale
- Uønskede berøringer
- Seksuelle tilnærmelser eller trusler herom
- Fysiske overgreb eller trusler herom

- Krænkende skriftlige meddelelser, sms'er, billeder og videoer, herunder på sociale medier
- Krænkende samtaler ansigt til ansigt, telefonsamtaler og digitale samtaler, herunder Teams og lignende.

Sexisme er enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima. Det kan f.eks. være:

- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Nedvurdering af dit job, din arbejdsindsats eller dine kompetencer
- Nedvurdering af dit køn

Mobning er en enkelt person eller en gruppes længerevarende systematiske drillerier og følelsesmæssige overgreb på en person. Anden chikanerende adfærd er uønsket adfærd i relation til forskelsbehandlingsloven (hudfarve, religion, politisk overbevisning etc.) og andet, der ikke nødvendigvis hører under nogen lov. Det kan f.eks. være:

- Bagtalelse eller udelukkelse fra det sociale og faglige fællesskab
- Angreb mod eller kritik af dit privatliv
- Fjendtlighed eller gentagende tavshed som svar på spørgsmål eller forsøg på samtale
- Sårende bemærkninger eller ubehagelige drillerier

- Nedvurdering, f.eks. på grund af alder, kønsidentitet, seksuel orientering, etnicitet, politisk eller religiøs overbevisning.

Krænkende handlinger i relation til arbejdet kan f.eks. omfatte:

- Tilbageholdelse af nødvendig information
- Usaglig fratagelse eller reduktion af ansvar og arbejdsopgaver
- At blive råbt ad eller latterliggjort
- Nedvurdering af ansattes job, deres arbejdsindsats eller deres kompetence

Vær opmærksom på, at listerne ikke er udtømmende, og flere af eksemplerne kan sagtens høre under mere end én af kategorierne ovenfor.

Krænkende handlinger kan både være aktive handlinger og at undlade at handle.

Omgangstone og adfærd

I 3F Østfyn behandler vi hinanden med respekt og værdighed. Vi accepterer ikke ord og handlinger, der af modtageren opfattes som krænkende.

Det er vigtigt, vi alle er bevidste om, at position, relation og kontekst har betydning for modtagelsen af handlingerne og ordene. Derudover har vi alle forskellige grænser for, hvornår noget føles krænkende. Hvad der kan være et dejligt kompliment for én, kan være grænseoverskridende for en anden. Det skal vi have respekt for.

Derfor har vi også selv et ansvar for at dele egne grænser. Det kan være lettere sagt end gjort, og derfor er der mulighed for støtte, sparring og vejledning (se håndtering af krænkende adfærd). Vi ønsker en omgangstone, hvor ingen bliver hånet for at sige fra eller oplyse om egne grænser.

Ledere har et særligt ansvar for at opretholde en god omgangstone og sikre et arbejdsmiljø, hvor ingen medarbejdere føler sig krænket, hvor alles grænser respekteres, og hvor der er plads til at sige fra.

Forebyggelse af krænkende adfærd

Krænkende handlinger kan både ske mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere. Det ses som en skærpende omstændighed, når det er en leder, da der her er en magtrelation. Det, der er centralt, er personens oplevelse af at være blevet krænket – uanset om det fra afsenderen var forsættligt eller udtryk for ubetænksomhed.

I forbindelse med forebyggelsen af krænkende handlinger er det vigtigt, at vi tør tage dialogen med hinanden. Vi bærer alle et ansvar i forhold til dette – det gælder både på leder-, TR/AMR- individ- og kolleganiveau.

L – lederne: 3F Østfyn har lederne ansvaret for at sikre et sundt og forsvarligt arbejdsmiljø, og de er medansvarlige for medarbejdernes trivsel. De skal gå foran som det gode eksempel. De skal turde at tage den

forebyggende dialog i afdelingen. Lederne skal være med til at sikre, at alle medarbejdere – nyansatte som garvede – kender til 3F Østfyns syn på krænkende handlinger.

TR/AMR: I 3F Østfyn klæder vi vores tillidsrepræsentant og vores arbejdsmiljørepræsentant på til at håndtere krænkende adfærd gennem arbejdsmiljø- og TR-uddannelserne, og det skal være et fast punkt på de årlige arbejdsmiljødrøftelser. TR og AMR har en naturlig rolle i det daglige til at gå i dialog, hvis der er en bekymring, og de skal være med til at italesætte, at krænkende handlinger ikke accepteres.

I – individet: I 3F Østfyn er medarbejderne medansvarlige for egen og kollegers trivsel, og de har en forpligtelse til at sige fra og gribe ind, hvis de oplever/ser krænkende handlinger. De er vigtige aktører i at opretholde den gode omgangstone. Medarbejderne har derudover et ansvar for at sige til, hvis de oplever et behov for, at omgangstone, adfærd og lignende bliver drøftet på såvel ledelsesniveau som på personalemøder.

K – kollega: Kolleger har ret og pligt til at gribe ind, hvis en med-kollega føler sig udsat for krænkende handlinger, eller hvis man observerer en situation, som kan karakteriseres som en krænkende handling. Som kollega griber man ind i selve situationen eller henvender sig til nærmeste leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.



Kolleger er forpligtet til at tage enhver henvendelse om krænkende handlinger alvorligt og behandle den fortroligt.

Håndtering af krænkende adfærd

Krænkende adfærd tages alvorligt i 3F Østfyn – uanset hvad. Hvis din grænse er overtrådt, er det et problem – også selv om det ikke har været intentionen fra kollegaen eller lederen. Derfor imødekommer vi alle henvendelser med alvor og seriøsitet, selv om situationer kræver forskellige løsninger.

Vi har alle forskellige grænser, og det er derfor vigtigt, at du siger fra over for personen, der overskrider dine grænser. Men det kan være svært. Derfor kan det være nødvendigt at søge støtte, sparring, vejledning og/eller hjælp til at gribe ind.

Oplever du, at du bliver krænkede – eller oplever du, at andre bliver krænkede – har du flere handlemuligheder.

Du kan:

- Gå direkte til den eller de personer, som udøver den krænkende handling
- Gå til din tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant
- Gå til din leder (en fra DL)

Hvad sker der efter henvendelse?

Din henvendelse vil blive håndteret med diskretion for at beskytte alle involverede parter mest muligt.

Foruden støtte, sparring og vejledning kan ovenstående personer tage affære på dine vegne. Det kan f.eks. være i form af en samtale med personen, der krænker, men det vil altid blive vurderet og aftalt nærmere ud fra den specifikke situation sammen med dig. Du vil løbende blive orienteret om, hvad der sker og hvorfor.

Lederen, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Lederen, TR og AMR er forpligtet til at tage enhver henvendelse om krænkende handlinger alvorligt og behandle den fortroligt. Lederen, TR og AMR er forpligtet til at tage ansvar for, at der, i dialog med de involverede medarbejdere, findes en løsning på problemet.

Lederen, TR og AMR skal følge op på de involverede medarbejdere efter nogen tid for at sikre, at de krænkende handlinger er stoppet.

Alle af ovenstående har naturligvis tavshedspligt. Men er krænkelsen af en vis karakter, kan ovenstående være nødt til at reagere.

Konsekvenser ved krænkende adfærd

Krænkende adfærd har konsekvenser. Det kan være i form af en påtale eller advarsel. Har den krænkende adfærd en vis karakter, kan det også have ansættelsesretlige konsekvenser f.eks. i form af afskedigelse.

3F

Fagligt Fælles Forbund
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf.: 70 300 300
www.3f.dk