

GUIDE TIL AT

SKABE EN POLITIK TIL FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING AF SEKSUEL CHIKANE

En politik om seksuel chikane udtrykker arbejdspladsens retningslinjer og normer for acceptabel adfærd. Den tager klart afstand overfor seksuelt krænkende handlinger og beskriver, hvordan man håndterer eventuelle sager.

Er der klare regler på arbejdspladsen for hvad, der er acceptabel og ikke acceptabel adfærd, og hvilket ansvar ledere og medarbejdere har for at forebygge seksuel chikane, vil det i sig selv bidrage til forebyggelse. Det følgende er en guide til, hvordan man skaber en politik, der tager hånd om seksuel chikane.

Er der allerede formuleret en politik for, hvordan man tager hånd om sager om seksuel chikane, kan guiden bruges som inspiration til at tjekke op på, om politikken kan eller bør justeres.

DERFOR ER DET VIGTIGT AT HAVE EN POLITIK:

- En god politik er håndgribelig og viser, at arbejdspladsen tager seksuel chikane alvorligt.
- Politikken gør det nemmere for ledere og medarbejdere at genkende og handle tidligt på udfordringer, så man kan undgå, at situationen optrappes.
- En politik øger sandsynligheden for, at der handles optimalt i konkrete sager.
- Ledere eller tillidsvalgte, der står med en sag, skal ikke være usikre på, hvordan de kan gribe tingene an – det står beskrevet i politikken.

EN POLITIK OM SEKSUEL CHIKANE BØR INDEHOLDE TO HOVEDELEMENTER:

1. En udmelding fra (top)ledelsen og medarbejdernes repræsentanter om, at man ikke accepterer seksuel chikane og seksuelt krænkende handlinger på arbejdspladsen.
2. Præcise procedurer for hvordan man håndterer klager om seksuelt krænkende handlinger.

EN POLITIK OM SEKSUEL CHIKANE BØR KONKRET LEVERE:

- En fælles forståelse af hvad I mener, når I taler om seksuel chikane på jeres arbejdsplads.
- En afklaret og tydelig holdning til hvad, der er acceptabel adfærd, og hvad der ikke er.
- En understregning af, at både ledere og medarbejdere har medansvar for at forebygge og håndtere seksuel chikane. En beskrivelse af forventninger til alle ansatte hvad angår det at fremme en god samarbejdskultur og et godt arbejdsmiljø.
- En beskrivelse af ledere, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter og HR personales særlige roller, opgaver og ansvar.
- Tydelige anbefalinger til, hvordan ledere, medarbejderrepræsentanter og medarbejdere kan gribe ind, hvis de er vidne til seksuel chikane eller seksuelt krænkende handlinger.
- Tydelige retningslinjer for, hvordan sager om seksuel chikane håndteres på jeres arbejdsplads.

Politikken kan med fordel indeholde klare procedurer for, hvad man vil gøre, hvis arbejdspladsen får en klage fra ansatte, som oplever seksuel chikane.

PROCEDURERNE FOR HÅNTERING AF KLAGER SKAL BESKRIVE MEGET PRÆCIST:

- Hvem kan man henvende sig til, hvis man oplever seksuel chikane eller anklages for seksuel chikane.
- Hvad de konkrete procedurer er for håndtering af klager om seksuel chikane.
- Hvilke konsekvenser det kan det få, hvis en person udsætter andre for seksuel chikane.
- Hvilke tilbud om støtte eller rehabilitering man giver til parterne i en sag om seksuel chikane.
- Hvilke procedurer der er, hvis første forsøg på løsning af en sag mislykkes.

Alle medarbejdere og ledere skal kende procedurerne og være klar over, hvilket ansvar den enkelte har i den forbindelse. De fastlagte procedurer sender et signal til alle om, at arbejdspladsen påtager sig ansvaret for en retfærdig håndtering af konkrete sager. Det øger igen sandsynligheden for, at ansatte, der oplever at blive seksuelt krænkede, eller som måske uretmæssigt er blevet beskyldt for seksuel chikane, henvender sig for at få hjælp.

SYNLIGGØRELSE AF POLITIKKEN

Når en politik om seksuel chikane er på plads, skal den ud til alle medarbejdere. For selvom mange ledere og medarbejderrepræsentanter har deltaget i arbejdet med at udvikle en politik, vil flertallet sandsynligvis stadig ikke kende til den.

Man kan derfor overveje at orientere om den nye politik på personalemøder og via intranet og nyhedsbreve. Plakater og pjecer er også en god idé. Under alle omstændigheder er det vigtigt, at ledere, medarbejdere og deres repræsentanter, (fx SU og AMO) i fællesskab lægger en plan for, hvordan politikken kommunikeres.

OBS!

På kampagnesitet hergårgrensens.dk kan man downloade en drejebog til et webinar, der handler om at skabe en politik til forebyggelse af seksuel chikane - og blive klogere på, hvordan man rent praktisk kan gå til værks.

Se mere om, hvordan du som leder håndterer uønsket seksuel opmærksomhed på din arbejdsplads på hergårgrensens.dk