


10 GODE RÅD FOREBYG SEKSUEL CHIKANE



Seksuel chikane er et alvorligt problem, for de der rammes og for arbejdspladsen. Mennesker som har været udsat for seksuelchikane, vil ofte få de samme psykiske symptomer som ofre for fx. mobning. Det kan være hovedpine, maveproblemer, søvnløshed, allergi, tristhed og depression. Samtidig kan seksuel chikane være et vanskeligt emne at arbejde med, da det er forbundet med mange tabuer og fordomme.

De første seks anbefalinger er relevante uanset, hvem der udøver den seksuelle chikane. De sidste fire anbefalinger er særlig relevante for jer, der arbejder med at forebygge og håndtere seksuel chikane fra kunder, borgere, indsatte eller andre, I kommer i kontakt med, når I udfører jeres arbejde.

1. Signalér at seksuel chikane er uacceptabel
2. Hav klare retningslinjer
3. Brug dialogen som værktøj
4. Sig fra!
5. Klarlæg roller og ansvar
6. Bevar fokus på forebyggelse af seksuel chikane
7. Giv instruktion
8. Brug organiseringen af jeres arbejde som værktøj
9. Sæt fokus på faglighed og sparring
10. Lær af episoder

10 GODE RÅD OM FOREBYGGELSE AF SEKSUEL CHIKANE

1. Signalér at seksuel chikane er uacceptabel

Et første vigtigt skridt er at sætte seksuel chikane på dagsorden. Det er vigtigt, at ledelsen sender et klart signal om, at seksuel chikane er uacceptabel. Skab klare rammer for adfærd (hvad er ikke ok og hvad er ikke) og meld dem ud, så alle på arbejdspladsen kender dem. Det sikrer, at de ansatte kender deres handlemuligheder og ved, at de har ledelsens opbakning til at bruge dem, hvis de oplever seksuel chikane.

2. Hav klare retningslinjer

Det er vigtigt, at I ved, hvad I skal gøre for at forebygge og håndtere seksuel chikane. Derfor er det nødvendigt med klare retningslinjer om:

- Hvordan I identificerer seksuel chikane
- Hvordan I forebygger seksuel chikane
- Hvordan I vil håndtere problemet, hvis det opstår
- Hvilken hjælp der tilbydes den, som har været udsat
- Konsekvenser for den, der har udført seksuel chikane

Sørg for, at alle på arbejdspladsen ved, hvad de skal gøre.

Når I har drøftet og taget stilling til, hvilke retningslinjer der kan fungere på jeres arbejdsplads, er det en god idé at skrive dem ned. Sørg for, at alle kender retningslinjerne og lad dem indgå i den oplæring og instruktion, I giver nyansatte.

3. Brug dialogen som værktøj

Seksuel chikane er tabubelagt og kan være svær at tale om. Derfor er det en god idé, at tage udgangspunkt i hverdagen og tale om, hvad der er ordentlig adfærd og god omgangstone hos jer, og hvor jeres grænser går. På den måde kan I få en fælles forståelse af, hvornår der er tale om seksuel chikane på jeres arbejdsplads. Husk at arbejdspladsens kultur og værdier er et fælles ansvar og skabes i samspil mellem ledelse og ansatte.

4. Sig fra!

Det er vigtigt, at I er opmærksomme på hinandens grænser. Alle har forskellige grænser og det er vigtigt at huske, når I taler om seksuel chikane. Tal om, hvordan man kan sige fra, når ens egne grænser bliver overskredet, eller man oplever, at en kollega får overskredet sine grænser.

Sammen kan I forebygge seksuel chikane ved at gøre det nemmere at sige fra.

5. Klarlæg roller og ansvar

Drøft og tag stilling til hvem, der har hvilke roller og opgaver. Det gælder, både når I skal forebygge, og når I skal håndtere seksuel chikane. Find ud af, om I har de nødvendige kompetencer på arbejdspladsen til at arbejde med at forebygge seksuel chikane og til at håndtere, hvis en kollega eller medarbejder udsættes for seksuel chikane.

Forebyggelse og håndtering af seksuel chikane er et fælles ansvar på arbejdspladsen.

6. Bevar fokus på forebyggelse af seksuel chikane

Kunsten i forebyggelse ligger i at bevare fokus. Tal om, hvordan I kan bevare den nødvendige opmærksomhed på forebyggelsen af seksuel chikane. I kan fx gøre det til et tilbagevendende punkt på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, gennem jeres APV, på personalemøder samt på møder i AMO eller i SU- og MED-udvalg. Husk også at gøre det til en del af oplæring og instruktion af nyansatte.

7. Giv instruktion

Instruktionen af ansatte er et vigtigt led i forebyggelsen og håndteringen af seksuel chikane. Det skal derfor være en del af instruktionen af de ansatte, får relevant information om de borgere/indsatte/kunder, de beskæftiger sig med, herunder i hvilke situationer, der er risiko for seksuel chikane, samt hvordan de håndterer dette. Det kan bl.a. være information om gældende retningslinjer. Det er vigtigt, at der løbende bliver fulgt op i forhold til alle medarbejdergrupper. Hav særligt fokus på at instruere nyansatte, unge, vikarer og elever.

8. Brug organiseringen af jeres arbejde som værktøj

Organiseringen af jeres arbejde, kan være med til at forebygge, at I bliver udsat for seksuel chikane fra borgere, indsatte, kunder m.fl. Fx kan det i nogle tilfælde være nødvendigt, at I altid er to medarbejdere til stede, eller at den fysiske indretning gør, at I har mulighed for at forlade lokalet hurtigt. Vær opmærksom på, om der er situationer eller tidspunkter, hvor I er særligt udsatte. Tag udgangspunkt i jeres arbejdsopgaver, og i hvordan, I bedst kan løse dem, så I samtidig forebygger seksuel chikane.

9. Sæt fokus på faglighed og sparring

Seksuel chikane fra borgere, indsatte, kunder m.fl. er en fælles faglig udfordring. Tal derfor om, hvordan I kan bruge hinanden og jeres faglighed, til at forebygge seksuel chikane. Overvej, om I har de rette kompetencer, og hvordan I løbende kan styrke jeres faglighed, så den kan bruges som en del af forebyggelsen af seksuel chikane. Det er vigtigt, at I er klædt på til opgaven og får den støtte, I har behov for. Overvej hvordan I, ledelse og kollegaer imellem, kan bruge systematisk sparring og supervision til at lære af hinandens udfordringer og erfaringer. Vær særlig opmærksom på at inddrage ansatte, der arbejder meget alene.

10. Lær af episoder

Hvis I har oplevet episoder med seksuel chikane, så tal om jeres erfaringer, og om hvordan I har håndteret bestemte situationer. Drøft hvordan I bedst muligt kan bruge erfaringer i planlægningen af arbejdet, så I undgår, lignende situationer. Som led i planlægningen kan det være en god ide, hvis I systematisk registrerer hver episode med seksuel chikane, vurderer om den skal anmeldes som en arbejdsskade og om den skal politianmeldes. På den måde får I overblik over hvor, hvornår og i hvilke situationer episoderne finder sted, og dermed hvordan de kan forebygges.