



GUIDE OM SEKSUEL CHIKANE

Til tillidsvalgte

INDHOLD

- 3** FORORD
- 4** SOM TILLIDSVALGT HAR DU EN VIGTIG ROLLE
- 5** SÅDAN DEFINERES SEKSUEL CHIKANE I LOVEN
- 6** HVEM UDSÆTTES FOR SEKSUEL CHIKANE OG KRÆNKELSER?
- 8** TRE SKRIDT TIL AT FOREBYGGE SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN
 - 1) LAV EN POLITIK
 - 2) START DIALOGEN OM GRÆNSER
 - 3) STYRK DET GODE KOLLEGASKAB
- 12** HVAD SKAL DU GØRE I SAGER OM CHIKANE?
- 15** RESULTATER FRA MEDLEMSUNDERSØGELSEN

FORORD

Dansk Metal ønsker at bidrage til gode arbejdspladser med høj trivsel for alle medarbejdere. En del af dette arbejde går ud på at sikre et godt arbejdsmiljø og en respektfuld omgangsform, hvor man respekterer hinandens grænser, og hvor man aktivt arbejder for at forebygge krænkelser eller seksuel chikane. Her spiller du som tillidsvalgt en utrolig vigtig rolle.

Som et led i indsatsen mod seksuel chikane har Dansk Metal gennemført en medlemsundersøgelse om emnet for at få et bedre grundlag for at viderefordre arbejdet med at forebygge seksuel chikane. Bagerst i denne guide kan du få et mere detaljeret indblik i resultaterne.

I Dansk Metal hjælper vi konkret medlemmer, der har været udsat for seksuel chikane. Derudover har vi løbende fokus på arbejdet med at forebygge seksuel chikane og anden diskriminerende adfærd på vores arbejdspladser.

Undersøgelsens resultater bekræfter os i, at dette arbejde er nødvendigt, for selv om vi er godt i gang, er der brug for at gøre endnu mere og sætte ind endnu flere steder for at komme udfordringerne til livs.

Derfor har vi lavet denne guide til dig som tillidsvalgt, som klæder dig på til at arbejde med at forebygge seksuel chikane og krænkende adfærd på din arbejdsplads. I denne guide finder du de love og bestemmelser, der gælder, tre skridt til hvordan du på en overskuelig måde kan komme i gang med arbejdet, og endelig en vejledning til hvordan du bedst håndterer det, når en kollega kommer til dig med en sag om seksuel chikane.

René Nielsen
Næstformand, Dansk Metal

SOM TILLIDSVALGT HAR DU EN VIGTIG ROLLE

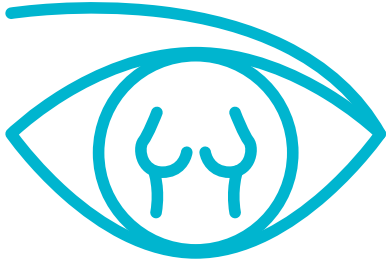
Som tillids- og arbejdsmiljørepræsentant har du en vigtig opgave i at sikre et psykisk arbejdsmiljø – og en omgangstone – som alle på arbejdspladsen trives med.

Du er en rollemodel, og det er godt at være bevidst om. Mange af de medlemmer, der oplever seksuel chikane, har svært ved at række ud og bede om hjælp. Derfor kræver det, at de føler sig trygge for at de kommer til dig, hvis de er udsat for seksuel chikane eller krænkelser på arbejdspladsen. For mange kan det være forbundet med tabu eller skam at tale om.

Nogle gange vil du opleve, at en henvendelse om seksuel chikane begynder med nogle faglige spørgsmål, der handler om noget helt andet end seksuel chikane. Her er det vigtigt at lytte, vise forståelse og skabe tillid, så din kollega får mod på at fortælle dig om, hvad henvendelsen faktisk handler om.

Tegn på at en kollega er udsat for seksuel chikane kan være: Ændring af adfærd, stress, depression, eller at personen isolerer sig. Så vær ekstra opmærksom på kolleger, der udviser denne adfærd.





§ 23

Ved krænkende handlinger forstås i denne bekendtgørelse, at en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer i virksomheden for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd i arbejdet.

Adfærden skal opfattes som nedværdigende af den eller de udsatte.

- ▶ Stk. 2. Almindelig udøvelse af ledelse, kollegial feedback og lignende er ikke i sig selv krænkende handlinger.
- ▶ Stk. 3. Krænkende handlinger kan indebære en risiko for sikkerhed eller sundhed, jf. § 24.

Kilde: [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø](#).

SÅDAN DEFINERES SEKSUEL CHIKANE I LOVEN:

Uønsket verbal, ikke-verbal 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.

Kilde: Ligebehandlingsloven § 1 stk. 6.



HVEM UDSÆTTES FOR SEKSUEL CHIKANE OG KRÆNKELSER?

Alle kan blive udsat for seksuel chikane eller krænkende adfærd, uanset hvem man er. Men vores undersøgelse viser, at der er stor forskel på, i hvor høj grad forskellige grupper udsættes for seksuel chikane og krænkende adfærd.

Som du kan se på graferne bagerst i denne guide, er det oftest lærlinge, nyansatte og personer med tidsbegrænsede ansættelser, der udsættes for seksuel chikane og krænkende adfærd.

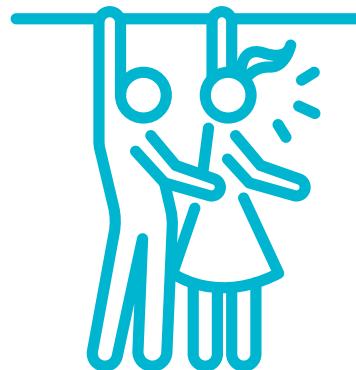
I forhold til køn kan vi se, at fem gange så mange kvinder (15 pct.) som mænd (3 pct.) angiver at have været udsat for seksuel chikane indenfor de sidste 12 måneder. LGBT+-personer er også ekstra udsatte, blandt dem angiver 32 pct. at have været udsat for seksuel chikane.

Spørger man mere ind til de konkrete krænkende oplevelser, fx uønskede eller seksuelle berøringer eller kommentarer, så oplever 22 pct. af mændene, 36 pct. af kvinderne og 67 pct. af LGBT+-personerne at have været udsat. Når vi spørger mere konkret ind til specifikke krænkende hændelser, i stedet for at bruge ordet seksuel chikane, er der altså forholdsvis flere mænd, der deler

uønskede oplevelser, hvilket kan være godt at være opmærksom på i dialogen med kollegerne.

Undersøgelsen viser, at alder også er en vigtig faktor i forhold til, hvor udsat man er. Medlemmer under 40 år er mest udsatte for chikane og krænkende handlinger.

Der er altså særlig grund til stor opmærksomhed og fokus på forebyggelse, når det gælder disse medlemsgrupper.





TRE SKRIDT TIL AT FOREBYGGE SEKSUEL CHIKANE PÅ ARBEJDSPLADSEN

1) LAV EN POLITIK

1) LAV EN POLITIK

Det er et vigtigt fundament for arbejdet med seksuel chikane, at I har en personalepolitik med klare retningslinjer om virksomhedens holdning til seksuel chikane og krænkelser, samt hvordan I som virksomhed forebygger og håndterer det. Det kan være som en selvstændig politik eller som en del af den generelle personalepolitik.

Hvis I ikke allerede har en personalepolitik, der indeholder retningslinjer for seksuel chikane og krænkende adfærd, kan du få sat emnet på dagsordenen på samarbejdsudvalgsmødet. Her er det vigtigt, at I får talt om, hvilke 'risikofaktorer' I har hos jer, fx hvordan omgangstonen er, hvordan bad- og toiletforhold er, om der er slørede grænser mellem arbejde og privatliv, hvordan lærlinge, kvinder, minoriteter og andre grupper, som er i større risiko for at blive udsat for chikane, behandles? Det er også vigtigt at få talt om, hvordan ovennævnte grupper tænkes ind i politikken eller i andet forebyggelsesarbejde.

2) START DIALOGEN OM GRÆNSER

NÅR I SKAL VURDERE RISICI, SÅ TAG FX UDGANGSPUNKT I SPØRGSMÅLENE:

1. Hvad kan der gå galt på vores arbejdsplads?
2. Hvad kan vi gøre for at forhindre dette?
3. Hvad kan vi gøre for at mindske konsekvenserne, hvis det sker?

Har I allerede en politik, eller får I lavet en politik, så er det vigtigt, at kendskabet til politikken retningslinjer udbredes blandt alle medarbejdere – også når der ansættes nye medarbejdere.

DET KAN POLITIKKEN

Hvis I skal i gang med at lave en politik, er her nogle forslag til, hvad politikken kan indeholde:

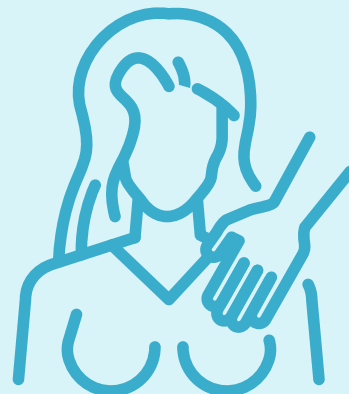
- ▶ **Formål** – lidt om, hvorfor I har lavet denne politik.
- ▶ **Målsætninger** – hvad I håber at få ud at arbejdet.

Hvad forstås ved seksuel chikane/
krænkende handlinger, hvad I forstås ved
begreberne, og hvordan I taler om dem
hos jer.

RETNINGSLINJER FOR FØLGENDE:

- ▶ Hvad gør man som medarbejder/kollega?
- ▶ Hvad gør man som tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant?
- ▶ Hvad gør man som leder?
- ▶ Hvor henvender man sig, hvis man selv oplever seksuel chikane på arbejdspladsen?
- ▶ Hvilke procedurer er der for behandling af en sag og hvori består de mulige konsekvenser?
- ▶ Hvor kan der hentes tilbud om hjælp og støtte?
- ▶ Hvad består de forebyggende tiltag af, herunder tilbud om uddannelse af nøglepersoner, leder, tillidsvalgte?

Se evt. eksempler på politikker her:
teksam.dk/media/wp2mn3ot/inspiration-til-udarbejdelse-af-en-politik-om-kraenkende-behandling-1.pdf.



1) LAV EN POLITIK

2) START DIALOGEN OM GRÆNSER

3) STYRK DET GODE KOLLEGASKAB

2) START DIALOGEN OM GRÆNSER

Politikken er et godt fundament for det forebyggende arbejde, og i den forbindelse er det selvfølgelig vigtigt, at alle kollegerne kender til politikken. Derudover vil den forebyggende indsats stå endnu stærkere, hvis den suppleres med en dialog om, hvordan I ønsker at være gode kolleger i hverdagen, og hvilke grænser, I hver især har i forhold til humor, omgangstone og omgangsform.

Her kan dialogmøder for alle medarbejdere, der arbejder sammen i hverdagen, være en god ide. Alternativt kan du også tage emnet op på et klubmøde.

Temaet kan godt være svært, derfor anbefaler Dansk Metal at bruge dialogkort eller lignende som udgangspunkt for at starte samtalen mellem kollegerne. Find dialogkort og spilleregler til 'Over Stregen' her:

fiu-ligestilling.dk/tools-and-materials/over-stregen-dialogspil/

Formålet er at få gang i en dialog, der synliggør kollegernes forskellige grænser for, hvad der er okay at sige/spørge/kommentere på i forhold til hinanden som et led i at udvikle (en større) respekt og forståelse for den enkeltes grænser. Her er det vigtigt, at du – gerne i samarbejde med jeres leder – deltager og med udgangspunkt i jeres politik rammesætter dialogen og sikrer, at det er trygt for alle at ytre sig – især for dem, som kan have svært ved at udtrykke deres grænser, fx fordi de er lærlinge, nye, yngst eller på den ene eller anden måde tilhører en minoritet på arbejdspladsen.

1) LAV EN POLITIK

2) START DIALOGEN OM GRÆNSER

3) STYRK DET GODE KOLLEGASKAB

3) STYRK DET GODE KOLLEGASKAB

Selvom det er ledelsen, der har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet, så er vi alle med til at forme kulturen og omgangstonen på vores arbejdsplads. Vi kan også ubevidst være med til at bidrage til en kultur, der tillader seksuel chikane. For eksempel hvis vi er vidne til chikane eller krænkende adfærd, men nøjes med at tænke 'sikke en idiot' og ingenting siger eller gør. Der hviler derfor et ansvar på alles skuldre, og det budskab kan du som tillidsvalgt være med til at udbrede. For hvis kolleger i højere grad støtter op om at sige fra, øger vi chancen for at stoppe chikane, der potentielt kan ende med at have alvorlige konsekvenser.

Man kan sige fra på mange forskellige måder, også på måder som på én gang er tydelige og kontante, og som ikke nedgør modtageren. Her er nogle eksempler:

'Jeg synes, det er over grænsen, det du gjorde'.

'Hvis du sagde sådan til mig, havde jeg bedt dig om at stoppe'.

'Du skal lige passe på, hvad du siger – en dag siger du det til en, der synes, det er ubehageligt'.

'Sådan der behandler du ikke en kollega!'.

For nogle er det en normal reaktion at gå i forsvarsposition, hvis man oplever at nogle sætter en grænse i forhold til én. Så det handler også om, at I skaber en kultur, hvor det er positivt at få og give feedback og tage godt imod, når kolleger finder modet frem til at sætte en grænse, enten på egne eller andres vegne.

Du kan finde inspiration til arbejdet med kollegaansvar i guiden 'Seksuel chikane – sådan siger du fra som kollega':

[fiu-ligestilling.dk//wp-content/uploads/2019/08/Pjece_kollegaansvar_NET.pdf](https://fiu-ligestilling.dk/wp-content/uploads/2019/08/Pjece_kollegaansvar_NET.pdf)

HVAD SKAL DU GØRE I SAGER OM CHIKANE?

Det vigtigste er, som nævnt, at skabe den tillid og tryghed, der skal til, for at din kollega tør komme til dig og fortælle, hvad der er sket. Forbered dig på, at der kan opstå pauser, eller at din kollega viser følelser, det er helt almindeligt i den slags samtaler.

Derudover er det også vigtigt at tage udgangspunkt i din kollegas oplevelse af situationen, også selvom du måske har andre grænser end din kollega.

Kort fortalt kan du følge disse tre skridt for at få gang i en støttende dialog:

1) OPKLARENDE SPØRGSMÅL

Spørg ind, så du får et indblik i, hvad der er sket, og hvordan din kollega er påvirket af oplevelsen.

Brug ikke nødvendigvis ordet seksuel chikane – du kan i stedet spørge ind til de konkrete hændelser.

2) UDFORSKENDE SPØRGSMÅL

Afdæk situationen mere dybdegående. Spørg ind til, hvilken støtte kollegaen har brug for.

3) AFKLARING AF VIDERE FORLØB

Afklar hvilke dele af jeres samtale, der er fortrolige, og hvad du må dele og med hvem. Tal med kollegaen om, hvem i personens private netværk, hun/han kan tale med. Afklar og aftal hvem, der gør hvad og hvornår, samt hvornår I mødes igen, eller hvilken anden form for opfølgning, der skal finde sted. Det kan være, medlemmet ønsker, der bliver kørt en sag, det kan også være, at vedkommende er mere interesseret i en undskyldning og en fremtidig ændret opførsel fra krænkerens side, hvilket kan sikres på forskellige måder, fx gennem en påtale eller en mere dialogisk proces.

Af hensyn til hvis der skal køres en sag, er det også vigtigt at være opmærksom på bevissikring. Beviser kan fx være dagbogsnotater, vidner, SMS/mail/breve, udtalelser fra læge/psykolog, lyd- eller videooptagelse. Derfor er det vigtigt, at du gør kollegaen opmærksom på, at vedkommende skal gemme alle beviser.

Hvis I finder ud af, at der skal køres en sag, kan din afdeling hjælpe dig med det videre forløb.






RESULTATER FRA MEDLEMSUNDERSØGELSEN

Undersøgelsen er gennemført i 2021 for Dansk Metal af Rambøll. Undersøgelsen baserer sig på svar fra 1.087 medlemmer.

Spørgeskemaet er sendt ud til lige mange medlemmer med mandligt og kvindeligt CPR-nummer, men et større antal kvinder end mænd har valgt at svare på skemaet.



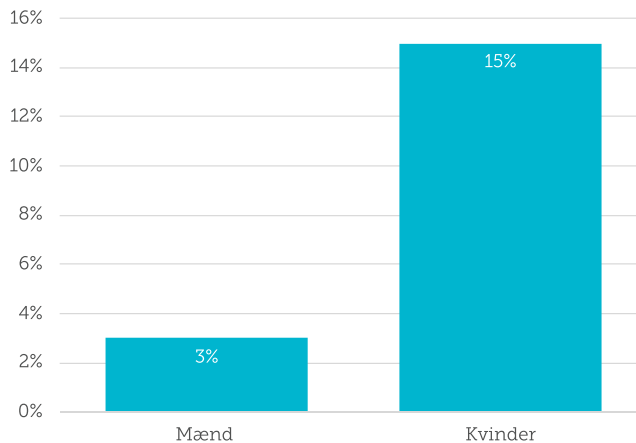
Dansk Metal arbejder for at sikre, at alle trives på arbejdspladsen uanset køn, race, etnicitet, religion, seksuel orientering, kønsidentitet, alder og eventuelt handicap.

SEKSUEL CHIKANE?

Spørgsmål: Har du været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder?

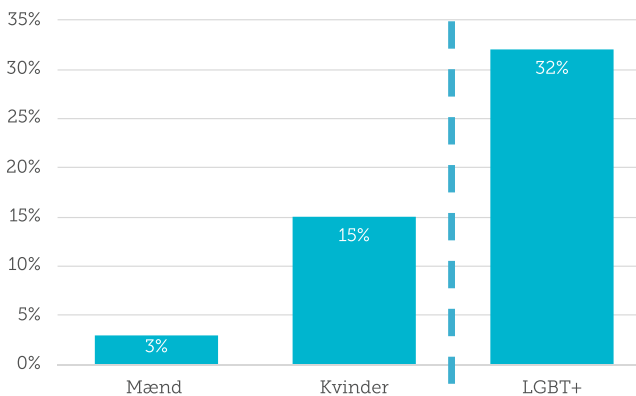
KØN

- ▶ Undersøgelsen viser, at 15 pct. af Dansk Metals kvindelige medlemmer og 3 pct. af de mandlige medlemmer, der har besvaret undersøgelsen, angiver, at de har været udsat for seksuel chikane inden for de sidste 12 måneder.
- ▶ Fem gange så mange kvinder som mænd angiver altså at have været udsat.



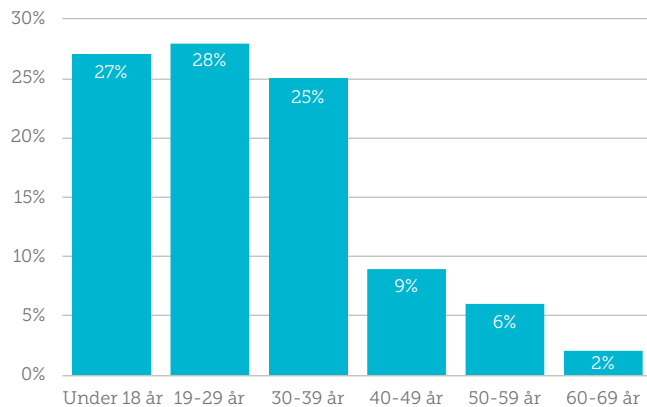
LGBT+

- ▶ Blandt LGBT+-medlemmerne angiver 32 pct. af de adspurgte at have været udsat.



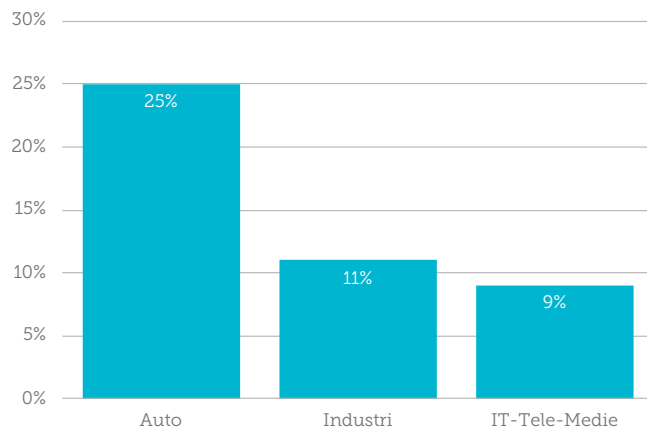
ALDER

- Det er især yngre medlemmer under 40 år, som angiver at have været udsat. Blandt de yngre medlemmer har ca. hver fjerde oplevet seksuel chikane.



BRANCHE

- Kigger vi på brancher, ser vi, at seksuel chikane findes i alle brancher, men at udfordringen i autobranchen er langt større end i de øvrige brancher. En fjerdedel af medlemmerne i autobranchen har svaret, at de har været udsat for seksuel chikane.



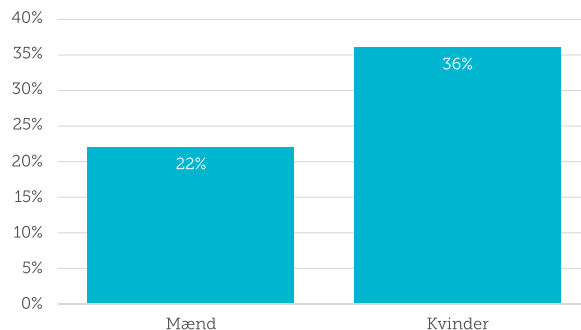
UØNSKET SEKSUEL OPMÆRKSOMHED

Spørgsmål: Har du været udsat for én eller flere former for ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed inden for de sidste 12 måneder?

Når vi spørger ind til medlemmers konkrete oplevelser med ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed, så angiver en tredjedel at have været udsat for mindst en episode inden for de sidste 12 måneder. Altså en højere andel end ved forrige spørgsmål. Eksempler på ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed kan være at blive gramset på, holdt fast, klap, kys, kram eller pift. Det kan også være sjofle kommentarer, vittigheder eller samtaler, billeder eller rygter med seksuelt indhold, nedsættende tale om køn, krop, tøj eller livsstil.

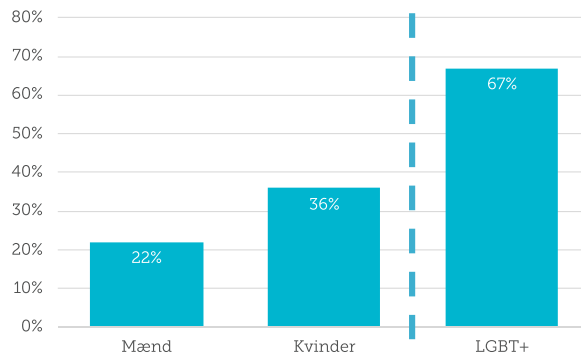
KØN

- Når vi spørger ind til konkrete krænkende oplevelser, så angiver flere kvinder (36 pct.) end mænd (22 pct.) at have været udsat.



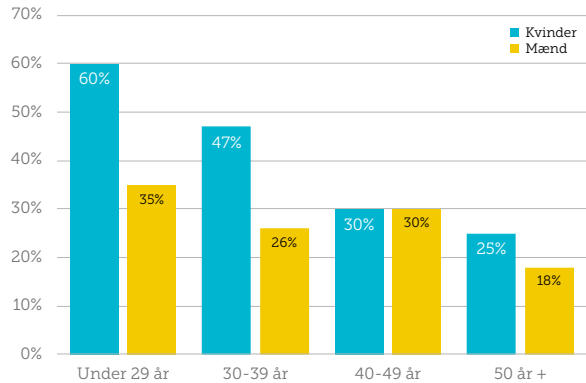
LGBT+

- Blandt LGBT+-medlemmerne angiver to ud af tre (67 pct.) at have været udsat.



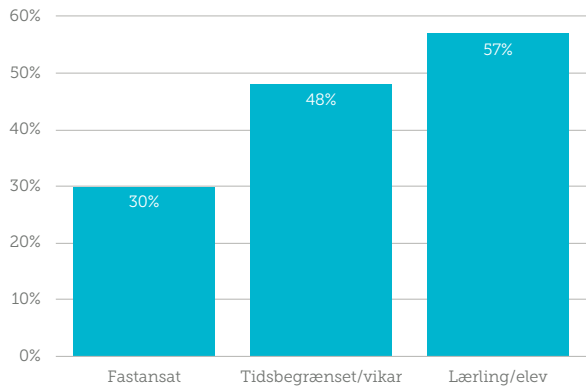
KØN OG ALDER

- ▶ Det er især yngre medlemmer under 40 år, der angiver at have været udsat, og blandt gruppen af kvinder under 29 år er det 60 pct., som har været udsat.
- ▶ Men også i forhold til alder er det værd at bemærke, at en større andel af de adspurgte over 40 år angiver at have været udsat, når der spørges indtil konkrete krænkelser fremfor seksuel chikane.



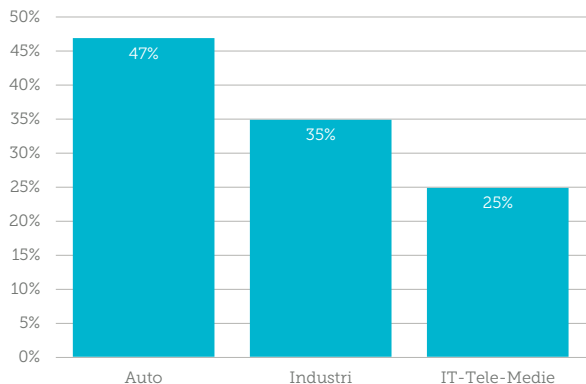
ANSÆTTELSESFORM

- ▶ Undersøgelsen viser, at ansættelsesformen kan have betydning for, om man kan blive udsat for ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed.
- ▶ Lærlinge (57 pct.) og medlemmer i tidsbegrænsede ansættelser (48 pct.) er de grupper, der i højeste grad angiver at være udsat.
- ▶ Ca. hver tredje af de fastansatte angiver at have haft mindst én oplevelse med ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed.



BRANCHER

- ▶ Autobranschen har en lagt højere andel af medlemmer, der angiver at have været udsat (47 pct.) end de øvrige brancher.

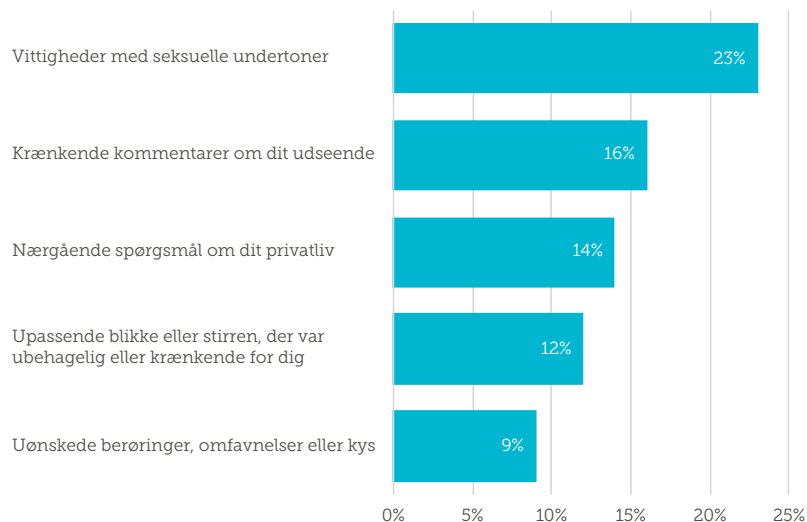


HVILKE FORMER FOR KRÆNKELSER?

Spørgsmål: Hvilke former for ubehagelig eller uønsket seksuel opmærksomhed har du oplevet?

FORMER

- ▶ Her er det vittigheder med seksuelle undertoner (23 pct.) og krænkende kommentarer om udseende (16 pct.), medlemmerne oplever mest.
- ▶ Nærgående spørgsmål til privatlivet (14 pct.), stirren (12 pct.), samt berøringer, kys eller omfavnelser (9 pct.) angives også.
- ▶ Enkelte medlemmer angiver at have oplevet grovere overgreb eller voldtægt i forbindelse med deres job.

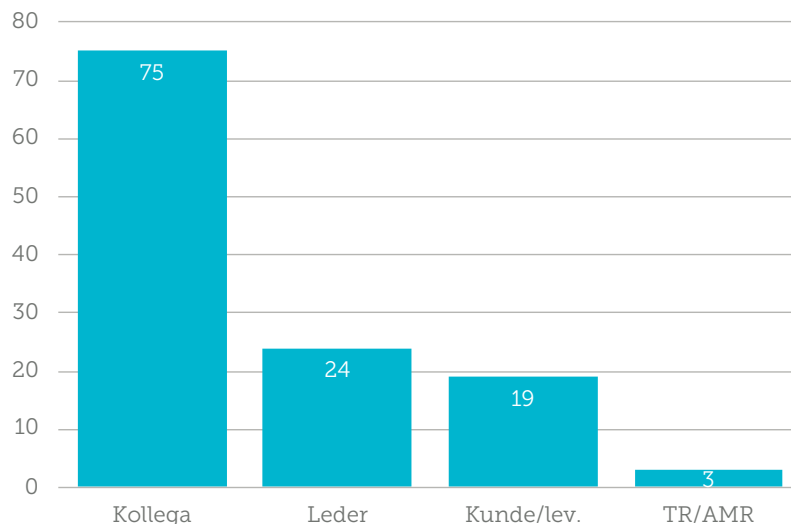


KRÆNKEREN

Spørgsmål: Hvem udsatte dig for seksuel chikane?

HVEM UDØVER CHIKANEN?

- ▶ Langt hovedparten (75 pct.) af dem, der angiver at være udsat for seksuel chikane, fortæller, at det er kolleger, som har udsat dem.
- ▶ Derudover angiver henholdsvis 24 pct. at de har været udsat for chikane af ledere og 19 pct. af kunder/leverandører.

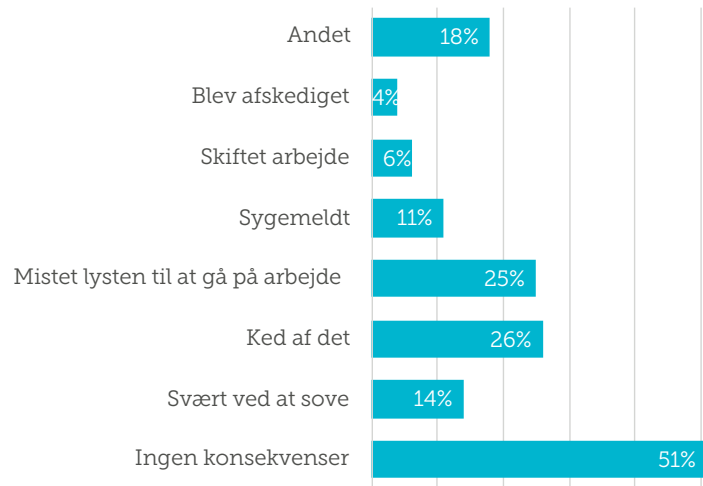


KONSEKVENSER

Spørgsmål: Hvilke konsekvenser medfører krænkelserne for dig?

FORMER

- ▶ Ca. halvdelen af medlemmerne angiver flere forskellige konsekvenser af chikane.
- ▶ De mest almindelige konsekvenser er at være ked af det (26 pct.) og at miste lysten til at gå på arbejde (25 pct.)
- ▶ Sammenlagt har 21 pct. enten oplevet at blive afskediget, valgt at skifte arbejde eller blevet sygemeldt.
- ▶ Ca. halvdelen af medlemmerne (51 pct.) angiver, at de ingen konsekvenser har haft af chikane.

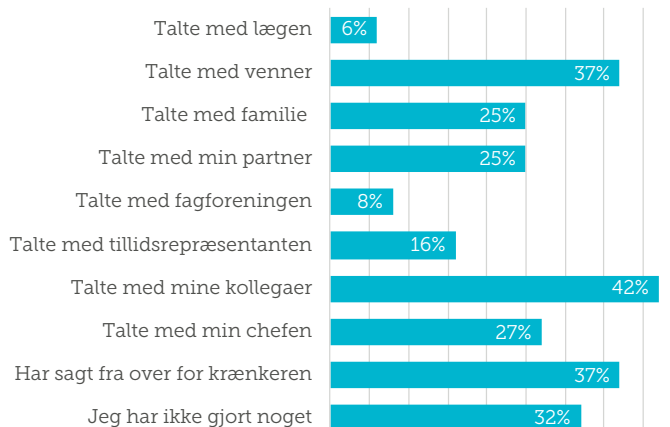


HJÆLP OG STØTTE

Spørgsmål: Hvad gjorde du, da du blev udsat, og har din arbejdsplads en politik for, hvad I gør, hvis nogen oplever grænseoverskridende seksuel adfærd?

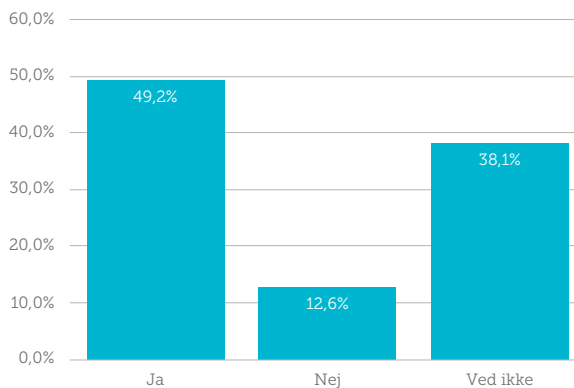
HANDLING

- ▶ De mest almindelige reaktioner på seksuel chikane er at sige fra overfor krænkeren (37 pct.) og at tale med venner (37 pct.) eller kolleger (42 pct.).
- ▶ 27 pct. taler med chefen, 8 pct. med fagforeningen og 16 pct. taler med tillidsrepræsentanten.
- ▶ Ca. hver tredje gør ikke noget, efter de har været udsat for seksuel chikane.



POLITIKKER OG RETNINGSLINJER

- ▶ Politikker og retningslinjer for håndtering af seksuel chikane kan være en del af forebyggelsen af seksuel chikane.
- ▶ Ca. halvdelen af medlemmerne angiver, at der er en politik på deres arbejdsplads. 38 pct. ved ikke, om de har en politik, og 13 pct. angiver, at de ikke har en.





DANSK METAL
Telefon 3363 2000
metal@danskmetal.dk
danskmetal.dk