

TIL HK-MEDLEMMER



SAMMEN
ER DU
STÆRKERE

SÅDAN TACKLER DU SEX- CHIKANE

INDHOLD

- 04 Indledning
- 05 Hvad er sexchikane?
- 07 Hvornår skal du sige fra?
- 08 Hvilke rettigheder har du i forhold til sexchikane?
- 10 Sådan tackler du sexchikane fra din chef
- 14 Sådan tackler du sexchikane fra en kollega
- 15 Sådan tackler du sexchikane fra en borger, klient eller kunde
- 18 Sådan kan I tage sexchikane op på arbejdspladsen
- 20 Gode råd fra andre HK'ere om, hvordan man kan tackle sexchikane
- 22 Eksempler på sexchikanesager

INDLEDNING

Sexchikane kan foregå på mange måder. Det kan være bemærkninger med seksuelle undertoner. Sjofle SMS'er. Grænseoverskridende mails. Eller ligefrem fysisk intimidering og berøring. Men der findes ikke en formel for sexchikane. Hvor grænsen går, afhænger af de involverede personer. Men hvis du på en eller anden måde føler dig krænket over en længere periode, er det sexchikane. Og så skal du tage det alvorligt. Lige meget om du er mand eller kvinde. For begge køn kan blive udsat for sexchikane.

I HK tager vi sexchikane meget alvorligt. Derfor har vi lavet denne nye pjece om sexchikane til dig. Vi vil gerne fortælle dig om dine rettigheder og give dig nogle helt konkrete redskaber. Til at forebygge sexchikane på din arbejdsplads. Og til at håndtere sexchikane, hvis du bliver udsat for det.

Vi vil også gerne minde dig om, at du har HK i ryggen. Du kan altid kontakte din tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant, som er den nærmeste til at hjælpe dig med forebyggelse og håndtering af sexchikane. Du kan også kontakte din lokale- HK afdeling, der også altid er parat til at hjælpe.

For det er vigtigt, du ikke lader sexchikane gå ubemærket hen. Det kan have alvorlige konsekvenser og føre til kronisk stress, hvis du udsættes for det i længere tid. Og det kan føre til lange sygemeldinger og firing. Sig fra, før det når så langt.

Mette Kindberg, næstformand i HK

HVAD ER SEXCHIKANE?

Folks grænser er forskellige, og derfor kan være svært at komme med en præcis definition på, hvad sexchikane er for dig.

Men ifølge den danske ligestillingslov og ligestillingsdirektivet fra EU, som Arbejdstilsynet også følger, er sexchikane:

“Enhver form for 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.”

På mere almindeligt dansk vil det sige, det er sexchikane, når en person regelmæssigt og over længere tid – eller gentagne gange på grov vis – udsætter dig for uønskede handlinger af seksuel karakter, som du opfatter som krænkende.

Sexchikane er altså en form for mobning, og du kan blive udsat for det både som mand og som kvinde. Og det kan både være af en, der er samme eller modsatte køn som dig.

I HK oplever vi, at sexchikane kan optræde i mange forskellige former på arbejdspladsen. Men groft sagt kan man sige, der er to typiske former for sexchikane:

1. Noget-for-noget-chikanen: Her handler chikanen om, at du bliver lovet belønning eller udsat for trusler om sladder, firing eller andet, mens du bliver udsat for noget, der har direkte eller indirekte seksuelle undertoner. Det kan være alt fra saftige historier og beskeder via mail eller SMS, kommentering af din krop og pralerier om seksuelle bedrifter til kys og kærtegn – og i allerværste fald regulær voldtægt.

Noget-for-noget-chikanen kommer ofte snigende fra en person, der i begyndelsen er flink og rar, men som går mere og mere over din grænse. Vi ser oftest eksempler på noget-for-noget-chikanen med chefer, som udnytter deres magtposition til at chikanere medarbejdere. Men det kan også være både kollegaer, borgere eller klienter, der udøver denne slags chikane mod dig.

2. Et seksuelt chikanerende miljø: Her udspringer chikanen i en grundlæggende tone på din arbejdsplads eller en konkret gruppe af dine kollegaer, der har rottet sig sammen mod dig og måske også andre. Chefer kan også være involveret. Her kan både plakater, billeder, mails, SMS'er, seksuelle vittigheder, berøring, hentydninger til din krop og rygtedannelser om dit privatliv være almindelige metoder.

Du føler dig måske ikke selv udsat, men oplever det seksuelt chikanerende miljø.

Vi hører oftest om eksempler på det seksuelt chikanerende miljø på mandsdominerende arbejdspladser, hvor overtallet af mænd opfører sig sådan over for mindretallet af kvinder. Vi er dog overbevist om, at dette seksuelt chikanerende miljø også kan finde sted på arbejdspladser, hvor overtallet af kvinder opfører sig sådan over for mindretallet af mænd. Men her er det måske mere tabu.

Vi skal dog ikke til at være bange for at flirte eller tro, at al kontakt med det modsatte køn (eller samme seksualitet som vores) kan opfattes som sexchikane.

Men vi skal aflæse andre menneskers direkte og indirekte reaktioner og respektere hinandens forskellige grænser, så ingen bliver udsat for uønsket og stødende adfærd.

Så hvis du føler dig krænket, skal du sige fra. Og hvis du selv oplever, at nogen siger fra over for dig, skal du lytte og rette dig ind efter det.

HVORNÅR SKAL DU SIGE FRA?

Som sagt begynder sexchikane ofte i det små, og så kan det eskalere. Det gælder både chikane fra enkeltpersoner og det seksuelt chikanerende miljø.

Men hvornår skal du sige fra, så det ikke udvikler sig? Det kan være svært at vurdere, fordi du måske ikke vil virke snerpet. Fordi du er bange for konsekvenserne. Eller fordi du er bange for at have misforstået situationen.

Men det er vigtigt at slå fast, at så snart du føler dig krænket, så har du retten til at sige fra. Og du bør sige fra.

SÅDAN KAN DU AFLÆSE PÅ DIN KROP, OM DU ER BLEVET RÆNKET:

Hvis du bliver udsat for en opførsel, der går ud over dine grænser, reagerer du ofte fysisk. Måske før din hjerne er blevet opmærksom på, hvad det skyldes. Typiske reaktioner kan være koncentrationsproblemer, angst, stress, nervøs spænding, hovedpine, kvalme, kronisk træthed, tab af styrke og vitalitet, depressioner, søvnløshed og hukommelsestab.

SÅDAN KAN DU AFLÆSE PÅ DIN SINDSTILSTAND, OM DU ER BLEVET KRÆNKET:

Hvis du bliver udsat for seksuel chikane, vil det ofte skabe meget blandede følelser hos dig. Alt fra fjendtlighed og vrede til en følelse af magtesløshed og hjælpeløshed. Du kan føle dig utryk og spændt, fordi du hele tiden venter på næste angreb. Du føler dig mindre værd på arbejdet. Du kan være ramt af skamfølelse og skyldfølelse og tænke "Er det min skyld?", "Frister jeg?" eller "Duer jeg kun til det?".

Det er klart, at både de fysiske og psykiske belastninger ved sexchikane ikke er godt for dig. På sigt kan det føre til både kroniske fysiske og psykiske lidelser som depression og angst. Derfor er det vigtigt at gentage: Sig fra!

HVILKE RETTIGHEDER HAR DU I FORHOLD TIL SEXCHIKANE?

Egentlig kan det siges meget kort: Sexchikane er ulovligt, og ingen må udsætte dig for det. Det er også ulovligt at fyre dig eller på anden måde udsætte dig for forskelsbehandling, hvis du siger fra over for sexchikane. Det er slået fast både i EU og af Folketinget.

EU-LOVGIVNINGEN

Sexchikane betragtes i EU's ligestillingsdirektiv som forskelsbehandling på grund af køn og er dermed forbudt. Direktivet slår fast, at:

- / Ligestyldt om du afviser eller accepterer sexchikane, så må det ikke bruges som grundlag for nogen som helst beslutning om for eksempel fyring, bortvisning, lønforhøjelse eller løntab.
- / Arbejdsgivere bør forebygge sexchikane på arbejdspladsen.
- / Du har ret til at klage og køre en sag ved domstolene, hvis du føler dig krænket.
- / Du har ret til en godtgørelse eller erstatning, som både skal være rimelig i forhold til det, du har været udsat for, og som skal have en præventiv virkning.

DEN DANSKE LOVGIVNING

Ligestillingsloven – hvis du krænkes af en chef

Ligestillingsloven bruges, hvis du er blevet krænket af din chef. Den siger, at arbejdsgivere skal behandle kvinder og mænd lige, når det kommer til arbejdsvilkår, og at ingen må udsættes for forskelsbehandling. Det betyder også, at sexchikane er ulovligt, og du har ret til en godtgørelse, hvis du udsættes for det.

Du kan også rejse sag efter ligestillingsloven, hvis din chef nægter at gøre noget ved problemet eller ikke har forebygget problemet, hvis du er blevet udsat for sexchikane af en kollega, borger, klient eller kunde.

Erstatningsansvarsloven – hvis du krænkes af en kollega, borger, klient eller kunde

Den danske erstatningsansvarslov gælder, hvis du bliver udsat for sexchikane af en kollega eller en borger, klient eller kunde. Den siger nemlig, at den, der er ansvarlig for krænkelser af en andens frihed, fred, ære eller person, skal betale den forurettede godtgørelse for tort. Det vil sige, at du har ret til godtgørelse, hvis du udsættes for sexchikane af enhver art. Chikanørens skyld skal dog kunne bevises, og krænkelsen skal være personorienteret og have "en vis grovhed".

Straffeloven

Hvis du bliver udsat for sexchikane af meget grov karakter og det nærmer sig voldtægt, kan det komme til at høre under straffelovens paragraffer. Lige meget om det er din chef, din kollega eller en borger, klient eller kunde, der har udsat dig for det.

I øvrigt

- / Arbejds miljøloven slår også fast, at din arbejdsgiver har pligt til at sikre, at en medarbejder ikke bliver chikaneret, hverken af andre ansatte eller af virksomhedens kunder, klienter, leverandører eller lignende.
- / Arbejdsskadesikringsloven betyder, at du kan søge om erstatning, hvis du for eksempel har udviklet posttraumatisk stress-syndrom på grund af sexchikane.
- / I nogle overenskomster er der fastlagt rammer for rådgivning og klagemuligheder i tilfælde af sexchikane. Så tjek din overenskomst!

SÅDAN TACKLER DU SEXCHIKANE



Mange klager først over sexchikane, når de ikke længere har noget at miste. Det vil sige, når de er blevet fyret, truet med firing eller har været nødt til at sige op selv. Så længe bør du ikke vente!

Hvis du bliver udsat for sexchikane af din chef, skal du gøre følgende:

SIG FRA

- / Sig klart og tydeligt til din chef, at du ikke vil finde dig i det.
- / Husk at din chef hverken må true eller belønne dig i forbindelse med sexchikane.

TAL OM DET

- / Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret. Tal med familie, venner om det.
- / Lad være med at tro, det er din skyld.
- / Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem – og ikke som dit personlige ansvar.

FÅ HJÆLP FRA DIN TILLIDS- ELLER ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

- / Tal med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant om chikanen, så I sammen kan diskutere, hvordan I vil forfølge sagen.

- / Tal evt. med kollegaerne om det i samarbejde med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant. For at finde ud af, om andre også udsættes for det.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan hjælpe dig med at finde ud af, om der er en psykologordning på dit arbejde, eller støtte dig i at få fat på en ekstern psykolog, hvis du har behov for det.
- / Husk at du kan kontakte din lokale HK-afdeling og få rådgivning og støtte, hvis der ikke er en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads.

HVIS CHIKANEN FORTSÆTTER, SÅ KØR EN SAG

- / Prøv i første omgang at løse problemet uformelt på arbejdspladsen via din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, der kan tale med din chef.
- / Hvis sexchikanen ikke kan løses på arbejdspladsen, kan din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller din HK-afdeling hjælpe dig med at rejse en sag efter ligebehandlingsloven.
- / Beskriv detaljerne i ethvert tilfælde af chikane – skriv ned.
- / Kontroller, om der sker forandringer i dit arbejde.
- / Noter om din chef ændrer sin holdning til dig, efter at du har sagt fra.
- / Hvis du har oplevet tilnærmelser på SMS, mail eller andet, så gem det.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med sexchikanen har talt med venner, kollegaer eller familie om det, du har været udsat for, kan det hjælpe din sag. For så kan de bruges som vidner.

VI VED, DET ER SVÆRT

- / Hvis du har svært ved at sige fra, skal du ikke have dårlig samvittighed. For vi ved, det er meget svært. Især hvis chefen er den krænkende person, fordi der er et ulige magtforhold imellem jer.
- / Måske kan det hjælpe dig at vide, at andre er i samme båd. Og at vide, at det er meget normalt at reagere meget forskelligt. Der er generelt tre strategier, som personer, der udsættes for sexchikane, vælger:

Den konfronterende strategi

Den absolut mest effektive strategi er at konfrontere din chef med sexchikanen. Hvis du afviser din chef, vil det som regel få ham eller hende til at stoppe.

Den konfronterende strategi er dog også den mest krævende og svære strategi. Tal evt. med dine kollegaer om, hvordan du kan gøre det. Og tag fat i din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, hvis det ikke fungerer.

Den afværgende strategi

De fleste vælger den afværgende strategi, når de møder sexchikanen. De forsøger at undgå chikanøren. De går lange omveje for ikke at møde vedkommende og undgår at blive alene med ham eller hende og sørger for altid at være sammen med andre i gange og kopirum. Samtidig begynder de at klæde sig grimt.

Taktikken virker desværre ikke på en chikanerende chef, der har sat sig i hovedet, at du skal underkaste dig og finde dig i sexchikanen. Det kan måske endda få din chef til endnu mere aggressivt at fortsætte sine seksuelle tilnærmelser.

Kontakt i stedet for din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller din lokale HK-afdeling. Og husk at det aldrig er pinligt at fortælle om sexchikanen. Heller ikke, hvis du har været udsat for det i noget tid uden at gøre noget. Det kan kræve støtte at sige fra.

Den eftergivende strategi

Nogle vælger at give efter for en chefs sexchikanen. De lader chefen komme med sine tilnærmelser uden at gøre noget ved det, fordi de håber, det vil forsvinde af sig selv. Desværre får det ofte bare chikanen til at fortsætte. Og hvis du så undervejs prøver at sige fra, kan chefen måske blive endnu mere aggressiv og gribe til mere og mere verbal chikane, mobning, konstant kritik af dit arbejde, rygtedannelser og måske trusler om dårlige anbefalinger, forflytning eller firing.

Frygten for hævn vil ofte få dig til at holde dig tilbage med at klage over chikanen. Men det er netop her, du skal hente støtte fra din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller din lokale HK-afdeling. For så er din chef gået alt for langt, og du risikerer psykiske mén, hvis du ikke kommer ud af det. Det er også vigtigt, chefen bliver stoppet, så han eller hun ikke også fortsætter chikanen mod andre.

SÅDAN TACKLER DU SEXCHIKANE

FRA DIN KOLLEGA

Hvis du bliver udsat for sexchikane fra en kollega, er situationen grundlæggende den samme, som hvis du udsættes for sexchikane fra en chef. Det er ulovligt, og det skal stoppes. Men hvis chefen ikke er indblandet, har du her en ekstra allieret. Faktisk har din arbejdsgiver pligt til at værne dig mod og stoppe sexchikane på arbejdspladsen.

Hvis du bliver udsat for sexchikane af din kollega, skal du gøre følgende:

SIG FRA

- / Sig klart og tydeligt til din kollega, at du ikke vil finde dig i det.

TAL OM DET

- / Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret. Tal med familie, venner om det.
- / Lad være med at tro, det er din skyld.
- / Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem – og ikke som dit personlige ansvar.

FÅ HJÆLP FRA DIN TILLIDS- ELLER ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

- / Tal med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant om chikanen, så I sammen kan diskutere, hvordan I vil forfølge sagen.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan gå til din chef og fortælle, at der foregår sexchikane på arbejdspladsen. Chefen har herefter pligt til at gøre noget ved problemet og sikre, at du ikke længere bliver udsat for sexchikane.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan også hjælpe dig, hvis du har brug psykologhjælp eller anden bistand.
- / Husk at du kan kontakte din lokale HK-afdeling og få rådgivning og støtte, hvis der ikke er en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads.

HVIS CHIKANEN FORTSÆTTER, SÅ KØR EN SAG

- / Prøv i første omgang at løse problemet uformelt på arbejdspladsen via din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant og din chef.
- / Hvis din chef ikke vil gøre noget ved problemet, kan din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller HK-afdeling hjælpe dig med at rejse en sag efter ligestillingsloven. Sammen kan I også rejse en sag mod din kollega efter erstatningsansvarsloven.
- / Beskriv detaljerne i ethvert tilfælde af chikane – skriv ned.
- / Hvis du har fået seksuelle tilnærmelser på SMS, mail eller andet, så gem det.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med sexchikanen har talt med venner, kollegaer eller familie om det, du har været udsat for, kan det hjælpe din sag. For så kan de bruges som vidner.

SÅDAN TACKLER DU SEXCHIKANE

FRA EN BORGER, KLIENT ELLER KUNDE

Hvis du bliver udsat for sexchikane fra en borger eller klient, er det selvfølgelig også ulovligt, og det skal stoppes. Din arbejdsgiver har pligt til at værne dig mod sexchikane og stoppe det, hvis det sker.

Hvis du bliver udsat for sexchikane fra en borger, klient eller kunde, skal du gøre følgende:

SIG FRA

- / Sig klart og tydeligt til borgeren, kunden eller klienten, at du ikke vil finde dig i det.

TAL OM DET

- / Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret. Tal med familie, venner og kollegaer om det.
- / Lad være med at tro, det er din skyld.
- / Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem – og ikke som dit personlige ansvar.

FÅ HJÆLP FRA DIN TILLIDS- ELLER ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANT

- / Tal med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant om chikanen, så I sammen kan diskutere, hvordan I vil forfølge sagen.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant vil gå til din chef og fortælle, at du er blevet udsat for sexchikane. Chefen har herefter pligt til at gøre noget ved problemet og sikre, at du ikke længere bliver udsat for det.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan også hjælpe dig, hvis du har brug psykologhjælp eller anden bistand.
- / Husk at du kan kontakte din lokale HK-afdeling og få rådgivning og støtte, hvis der ikke er en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads.

HVIS CHIKANEN FORTSÆTTER, SÅ KØR EN SAG

- / Prøv i første omgang at løse problemet uformelt på arbejdspladsen sammen med din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant og din chef.
- / Hvis din chef ikke vil gøre noget ved problemet, kan din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller HK-afdeling hjælpe dig med at rejse en sag efter ligebehandlingsloven. Sammen kan I også rejse en sag mod borgeren, klienten eller kunden efter erstatningsansvarsloven. Hvis sagen er meget grov, kan der også blive tale om at køre en sag efter straffeloven.
- / Beskriv detaljerne i ethvert tilfælde af chikane – skriv ned.
- / Hvis du har fået seksuelle tilnærmelser på SMS, mail eller andet, så gem det.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med sexchikanen har talt med venner, kollegaer eller familie om det, du har været udsat for, kan det hjælpe din sag. For så kan de bruges som vidner.

SÅDAN KAN I TAGE SEXCHIKANE OP PÅ ARBEJDSPLADSEN

Sexchikane kan foregå på alle typer af arbejdspladser og i alle brancher. Men din arbejdsgiver har altid pligt til at sikre et godt arbejdsmiljø, der forhindrer sexchikane.

Derfor bør I på din arbejdsplads få formuleret nogle fælles normer og værdier, som forebygger et dårligt arbejdsmiljø, hvor sexchikane kan opstå. Og det er vigtigt, arbejdsgiveren sender et utvetydigt signal om, at sexchikane ikke er acceptabelt. Samtidig er det vigtigt, der er en form for beredskabsplan, som træder i kraft, hvis nogen alligevel udsættes for sexchikane.

Alt dette er ikke dit ansvar. Det er din arbejdsgivers. Men hvis du har lysten og overskuddet, kan du gå til din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, som vil opfordre din arbejdsgiver til at sætte konkrete tiltag i gang, hvis de ikke kommer af sig selv. Og hvis der ikke er en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads, kan du kontakte din lokale HK-afdeling.

FORSLAG TIL 8 KONKRETE INITIATIVER:

1. Formuler fælles normer og værdier for, hvordan I taler sammen og opfører jer over for hinanden på arbejdspladsen. Og bliv enige om, hvilken opførsel I ikke tolererer. I kan fx lave temadage, hvor I arbejder med at få formuleret normer og værdier og sørger for, at alle føler ejerskab til dem.
2. Formulere klare krav og forventninger til alle medarbejders ansvarsområder og arbejdsopgaver. Forventningsafstemning og klare linjer sikrer et generelt bedre arbejdsmiljø.
3. Sørg for at ledelsen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og måske også medarbejdere kommer på kurser eller efteruddannelse i arbejdsmiljøarbejde, konflikthåndtering og kommunikation.
4. Lav klare retningslinjer for, hvordan man skal forholde sig, hvis der opstår seksuel chikane på arbejdspladsen – gerne en helt konkret beredskabsplan.
5. Bliv enige om, hvor man skal klage, og hvor man kan få rådgivning på arbejdspladsen, hvis man bliver udsat for sexchikane. Der skal være andre muligheder end at henvende sig til nærmeste leder, fordi det kan vise sig, at den nærmeste leder er chikanøren.
6. Formuler klare retningslinjer for, hvordan der kan mægles i konflikter. Få lavet en skriftlig aftale om, at tillids- eller arbejdsmiljørepræsentanten altid skal være til stede.
7. Lav en plan for, hvordan man rehabiliterer medarbejdere, der har været udsat for sexchikane. Har de fx krav på psykologhjælp? Og ret til omplacering eller andre arbejdsopgaver væk fra chikanøren?
8. Lav klare regler for sanktioner mod sexchikane. Det kan være advarsler, omplacering eller afskedigelse. Der skal sendes et signal om, at ingen ustraffet kan udøve sexchikane på arbejdspladsen.

GODE RÅD FRA ANDRE HK'ERE OM, HVORDAN MAN KAN TACKLE SEXCHIKANE

HK har i sommeren 2014 gennemført en undersøgelse blandt HK'ere om sexchikane på arbejdspladsen. Den viste blandt andet:

1. 29 % af HK'erne har været udsat for sexchikane på arbejdspladsen.
2. Over en tredjedel inden for det seneste år, og over halvdelen er blevet udsat for sexchikane flere gange.
3. Det er 33 % af kvinderne, der har været udsat for sexchikane og 7 % af mændene.

I undersøgelsen kommer en række HK'ere ud fra deres egne erfaringer med gode råd til, hvordan du kan tackle sexchikane:

- ” Efter at jeg mange gange hen over to år havde bedt ham stoppe, fordi det gjorde mig utilpas og bange, fik jeg så en dag egen tillidsrepræsentant og chefens tillidsrepræsentant til at gå med ind på hans kontor, hvor jeg i deres påhør bad ham lade mig være i fred. Det hjalp. Efterfølgende kunne vi være høflige, men distanserede overfor hinanden, indtil han blev fyret pga druk.
- ” Man skal sige sin mening klart, højt og tydeligt ved seksuel chikanering. Første gang kan være, f.eks.: ”Jeg kan kigges på, men ikke berøres”. Næste gang kan gives advarsel: ”Jeg vil klage ...”. Til sidst: Klage alle steder, hvor du kan. Jeg gik selv direkte til HK for at køre en sag mod min chef for at komme væk og ud af min elev-kontrakt. Så det er klart et godt råd at benytte sig af det dygtige personale.
- ” Jeg oplevede chok og blev handlingslammet. Jeg synes, der internt i firmaet bør være en postkasse, hvor man kan lægge en besked - neutralt - hvorefter emnet kan behandles, dels på SU eller på næste personale møde, med den forventning, at der sættes en handlingsplan op, såfremt det sker i firmaet igen.

- ” Man bør i de enkelte afdelinger i virksomheden have en aktiv stillingtagen til, hvad sexchikane er, og hvad sexchikane ikke er. Denne snak kan laves en gang årligt ved at afdelingen udsender et spørgeskema, der arbejder med de dilemmaer, området ”sexchikane” repræsenterer.
- ” Man skal skrive alt det ned, man kan huske, og så skal man rette henvendelse til sin tillidsrepræsentant. Man skal forsøge at sige fra, selvom det kan være meget svært, da de fleste af os er bange for at blive kaldt sippet.
- ” Jeg henvendte mig til fagforeningen, og de hjalp med at køre en erstatningssag, som vi vandt. Så mit råd er: Sig tydeligt fra, og ring til fagforeningen.
- ” Jeg synes, det er vigtigt, at man taler med nogle om det. Også bare for at få en andens syn på, om man overreager, eller om de også mener, der er noget om det. Derefter skal man tage en snak med sin chef, hvis det altså ikke er chefen, der har udsat en for chikanen. Hvis det er chefen, synes jeg, man skal kontakte sin fagforening, da de har erfaring med dette og ved, hvad man bør gøre.
- ” Hvis man har en god kollega, man kan stole på, er det en god ide at snakke med vedkommende om det, så hun kan prøve at holde øje med, hvad der foregår. På den måde får man et vidne. Dernæst bør man gå til ledelsen og sin fagforening. Er det en chef, der udøver chikanen, bør man gå til den øverste ledelse.
- ” Det eneste eksempel jeg har set, håndterede min kollega selv. Hun trak pågældende kollega til siden og sagde, at det var meget upassende at komme med hentydninger i den grad. Det synes jeg var rigtig flot håndteret, at hun selv greb den umiddelbart med det samme.
- ” Vær afklaret med at det, du ser igennem fingre med til en start, kan udvikle sig, og det er dig, der skal sige fra, så højt og tydeligt som det nu er nødvendigt i situationen og overfor personen. Stå ved dig selv og dine grænser.
- ” Kontakt først HK og rådfør dig, samtidig kontakt tillidsmand og sikkerhedsrepræsentant på arbejdspladsen. Mennesker har forskellige grænser for hvornår de oplever noget som seksuel chikane. Her skal du tænke på, at du har ret til at forsvare dine grænser, og at andre skal respektere dem. Hvis ikke, så respekterer de ikke dig, og så er de ikke værdige til din arbejdskraft.

EKSEMPLER PÅ SEXCHIKANESAGER

KVINDE BLEV KALDT SMATFISSE

Et HK-medlem blev udsat for sexchikane af sin arbejdsgiver i det meste af sin levetid i en butik. Arbejdsgiveren begyndte med at fortælle sjofle vittigheder og begyndte derefter hver dag at komme med bemærkninger med seksuelt indhold. Han fortalte om sine fantasier og sit sexliv med konen. Han spurgte ofte, om hun "havde fået noget stav i går", eller om hun "skulle have stav i morgen". Han kaldte hende smatfisse og sagde, at han godt vidste, hvad hun var for en.

Hun bad ham tale ordentligt og truede ham med, at hun ville fortælle hans kone om hans opførsel. Han svarede dog bare, at han så ville sige til hendes kæreste, at hun havde været ham utro.

Arbejdsgiveren begyndte herefter også at udøve fysisk sexchikane. På et tidspunkt kom han bagfra og trak lynlåsen i hendes bukser ned. På et tidspunkt prøvede han også at kysse hende. Han tog på hende, hold fast og virkede ophidset.

HK-medlemmet havde kvalme hver morgen, når hun skulle af sted. Til sidst kunne hun ikke holde ud at gå på arbejdet.

Afgørelse: HK kørte sagen i Tvistighedsnævnet, der endte med at afgøre, at hun skulle have en godtgørelse på 30.000 kroner i henhold til ligebehandlingslovens § 4.

TO MEDARBEJDERE BLEV BEFAMLET AF CHEF

To HK-medlemmer blev udsat for grove blufærdighedskrænkelser af deres chef i et pizzeria. Det skete flere gange, at han befølte den ene på bryst, bagdel og inderlår uden på tøjet, ligesom han løftede den anden op og befølte hende på bagdelen og i skridtet uden på tøjet.

Afgørelse: HK kørte sagen i byretten, der idømte chefen betinget fængsel i 30 dage efter straffelovens § 232.

TRE MEDARBEJDERE FORULEMPET AF KOLLEGA

Tre HK-medlemmer – alle kvinder – blev udsat for både uønskede berøringer og bemærkninger af seksuel karakter af en mandlig kollega. Den mandlige kollega var hele tiden nærgående. Når han gik forbi kvinderne, gik han så tæt på, at hans underliv berørte deres underliv. Han tog en af kvinderne på ballerne og holdt hende fast, så hun ikke kunne bevæge sig. Og han tog en anden på brysterne.

Kvinderne turde ikke fortælle om chikanen til chefen, da de var bange for, hvad der kunne ske. En af dem fik dårligere og dårligere selvtillid, mens en anden ligefrem fik en blodprop i armen og fik at vide af lægerne, at det var stressrelateret.

Afgørelse: HK kørte sagen i byretten, der afgjorde, at hver af kvinderne skulle have en godtgørelse på 5.000 kr. hver i henhold til erstatningsansvarslovens § 26.

CHEF FRIFUNDET FOR BÅDE FYSISK OG VERBAL SEXCHIKANE

Et HK-medlem var udsat for både fysisk og verbal sexchikane. Chefen kommenterede ofte på hendes bryster og baller. Og engang hun kom ind i et kølerum med varer, sagde han til hende, at hun skulle komme ind og lukke døren, "så kunne de hurtig ordne det". Dette opfattede hun som en tilnærmelse og slog ud med hånden og sagde "hold op". Han tog hende også på maven en gang, og en anden gang tog han hånden op under hendes ærme på en sommerbluse, hvor hun sagde: "Så er det nok".

Afgørelse: HK kørte sagen i byretten, der dog frifandt chefen. Retten mente ikke, sexchikanen kunne bevises (ingen vidner), og at der var en fri og grov tone på arbejdspladsen, så derfor opfattede chefen det som i orden at tale, som han gjorde. Især fordi kvinden ikke på en tydelig måde sagde fra.

UNGE MÆND SKULLE TRÆKKE BUKSERNE NED

En arbejdsgiver i tøjbranchen havde dikteret et bødesystem i sin virksomhed. På en plakat i baglokalet kunne medarbejderne se, hvad de forskellige forseelser – som for eksempel at hænge tøj på bøjler – kostede i kroner og øre. Arbejdsgiveren havde desuden besluttet, at når hans tre unge mandlige elver kom for sent, skulle de stille på hans kontor, trække bukserne ned, bøje sig forover og modtage gentagne smæk med bøjle.

Afgørelse: HK forligte sagerne uden at ende i retten.

UDSAT FOR SEXCHIKANE?

- ✓ Sig fra.
- ✓ Hvis du ikke kan sige fra: Fortæl en kollega, en ven eller et familiemedlem om det, du har været udsat for.
- ✓ Kontakt din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, der kan hjælpe dig med at finde ud af, hvad du skal gøre.
- ✓ Hvis du ikke har sådan en, så kontakt din lokale HK-afdeling på 70 11 45 45.