

Guide for en tryk og værdig arbejdskultur

Vi har brug for en værdig og tryk arbejdskultur i vores branche. Derfor har DRC lavet en guide til vores medlemmer, om hvordan I kan skabe en kultur, som ikke er grænseoverskridende. Det er entydigt arbejdsgiversansvar at sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø, men det er samtidigt en opgave som medarbejdere og ledere kun kan løse sammen. Vi skal sammen skabe en tryk arbejdskultur i branchen.

Hvorfor griber vi ikke ind?

Det kan i sig selv opleves grænseoverskridende at gribe ind i problemsituationer og konflikter i arbejdsmiljøet. Nogle gange kan man overse, at der er noget grænseoverskridende i situationen, og hvad der er det rigtige at gøre. Mennesket har også en tendens til at tro, at andre griber ind, og oplever ikke det er vores ansvar at gribe ind. Derfor er det særligt vigtigt, at ledere og medarbejderrepræsentanter går foran med et godt eksempel og griber ind, og giver andre mod og mulighed for at gribe ind. Vær tydeligere om normerne og kulturen i virksomheden.

Anbefalinger til forebyggelse af chikane og krænkende adfærd

Som arbejdsgiver skal I skabe de bedst mulige rammer ved at være tydelig med, hvad der tolereres og ikke tolereres i virksomheden, og hvad virksomheden gør for at forebygge chikane og krænkende adfærd. Tag udtrykkeligt afstand fra, og beskriv hvad virksomheden mener med chikane og krænkende adfærd – herunder også seksuelle krænkelser.

Det er arbejdsgivers ansvar at håndtere konkrete krænkelssager, og sikre en fair proces. Det er ikke medarbejdere, der skal beslutte, hvad der skal ske med andre kolleger.

I DRC har vi udarbejdet en række anbefalinger til, hvordan du som arbejdsgiver kan forebygge chikane og krænkende adfærd på din arbejdsplads.

DRC anbefaler:

1. Udarbejd en politik for chikane og krænkende adfærd – eventuel som del af jeres overordnede politik for samfundsansvar. Se DRC's forslag længere nede.
2. Opbyg viden i organisationen om, hvad krænkende adfærd er.
3. Gør det helt klart og tydeligt for medarbejderne, hvem de skal henvende sig til, hvis de oplever eller er vidne til chikane og krænkende adfærd. Husk flere alternativer.
4. Beskriv tydeligt i personalehåndbog, hvordan eventuelle sager håndteres herunder, hvordan man vil undersøge henvendelsen om chikane.
5. Gør det tydeligt, hvem der beslutter eventuelle konsekvenser ved konkrete sager.

6. Tag emnet med ved ansættelsessamtaler, når virksomhedskulturen beskrives.
7. Ved onboarding af medarbejdere skal politik og god adfærd gennemgås.
8. Uddannelse af ledere allerede i onboarding.
9. Emnet skal være en del af medarbejdersamtalerne.
10. Årlige kurser, hvor I drøfter kultur, gæstebetjening og god tone.
11. Sæt det tydeligt på dagsorden i jeres arbejdsmiljøorganisation, og uddan både arbejdsmiljøledere og repræsentanter i psykisk arbejdsmiljø.
12. Drøft det jævnligt på personalemøder, som fast emne og reflekter over adfærd.
13. Mål og følg op. Tilbagevendende målinger af kultur, trivsel og psykisk arbejdsmiljø.
14. Husk at tag stilling til politik for offentliggørelse af ansættelsesmæssige sanktioner, hvis der opstår sager om krænkelse. Overvej i den forbindelse kravene i persondataloven.

Hvad siger juraen om krænkende adfærd?

Det følger af ligestillingslovens § 1, stk. 2, at sexchikane skal betragtes som forskelsbehandling på grund af køn, og at det derfor er forbudt. Der foreligger ifølge ligestillingslovens § 1, stk. 6, 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."

Ligestillingslovens § 4 forbyder arbejdsgivere at udsætte medarbejdere for kønsdiskriminerende arbejdsvilkår. Denne bestemmelse anses i praksis for overtrådt, når en medarbejder bliver udsat for sexchikane i arbejdssituationen.

For at der er tale om sexchikane, skal der være tale om en uvelkommen fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd af seksuel karakter. Sexchikane af fysisk art kan være kys, berøringer eller lignende, mens den verbale chikane kan bestå af seksuelle spørgsmål eller kommentarer. Ikke-verbal adfærd kan være forevisning af fotos med et seksuelt indhold.

For at der er tale om sexchikane, skal adfærden også være uønsket af modtageren. Det er den krænkedes subjektive vurdering, der afgør, om der er tale om en uønsket adfærd og ikke chikanørens hensigter eller synspunkter om, hvad der var meningen med adfærden. Bestemmelserne i ligestillingsloven definerer ikke en grænse for, hvornår en seksuel adfærd objektivt set bliver til sexchikane.

Det kan være forskelligt fra person til person, fra situation til situation, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som sexchikane. Under tiden kan det derfor være svært at identificere, hvornår der er tale om sexchikane.

Særligt om rapportering af sexchikane

Som virksomhed skal I etablere kanaler, så medarbejdere kan henvende sig uden at føle sig utryg. Nogle virksomheder opretter en whistleblowerline eller hotline (Tell Us), hvor en krænket medarbejder kan rapportere sexchikane. Husk at overveje anonymitet. Medarbejdere lægger ikke fakta på bordet, før de føler sig trygge, og anonymitet kan være første skridt til at bygge tillid op. En 'tell us' mekanisme sikrer mulighed for, at medarbejdere trygt kan anmelde hændelser om chikane og krænkende adfærd til ledelsen. En sådan ordning kan være et digitalt system eller bestå af udvalgte personer. Her er det vigtigt, at virksomheden tydeligt kommunikerer, hvem der henholdsvis modtager anmeldelserne eller, hvem medarbejdere skal henvende sig til, hvis de oplever chikane og krænkende adfærd. Det er ligeledes vigtigt at understrege overfor medarbejdere, at alle anmeldelser bliver håndteret fortroligt, og at det ikke har negative konsekvenser, hvis de siger fra, men derimod, at man som virksomhed tilskynder det, så andre ikke udsættes for det samme.

Spørgeskemaundersøgelser er typisk anonyme og har til formål at klarlægge omfanget af sexchikane og/eller sexismen i virksomheden. Resultatet kan derfor give jer et fingerpeg om, hvor stort problemet er, og hvilke tiltag, der vil kunne afhjælpe det. Spørgeskemaet kan begrænse sig til svarerens egne oplevelser med uønsket seksuel opmærksomhed, men det kan være klogt også at spørge, om svareren har vidne til, at andre har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed, har oplevet tilskyndelse til sådan adfærd eller har oplevet, at der dækkes over adfærden.

Det være klogt at alliere sig med en uafhængig tredjepart, der oftest vil være et advokatfirma, som kan afdække, hvad der passeret i den eller de konkrete sager. I tilfælde, hvor en whistleblower fx har henvendt sig vedrørende et konkret forhold, vil advokatundersøgelsen ofte blive tilrettelagt sådan, at advokaten har fokus på det konkrete forhold. På baggrund af de beskyldninger, der er fremsat i anmeldelsen, kan advokaten derfor tilrettelægge en række interviews med såvel tidligere som nuværende medarbejdere. Herudover kan advokaten gennemgå skriftligt materiale i form af interne mails, private messenger- og sms-korrespondancer, mødeindkaldelser, mødereferater, ansættelseskontrakter, overenskomster og skriftlige redegørelser udarbejdet af de interviewede selv. Den person, som beskyldningerne retter sig imod, er naturligt også et omdrejningspunkt i undersøgelsen.

Advokaten vil på baggrund af undersøgelserne komme med en konklusion og en anbefaling. Heri vil det fremgå, om det med tilstrækkelig sikkerhed kan anses for bevist eller sandsynliggjort at hændelserne er udtryk for en krænkelse i form af en 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.