

TIL HK-MEDLEMMER



SAMMEN  
ER DU  
STÆRKERE

# SÅDAN TACKLER DU SEKSUEL CHIKANE

# INDHOLD

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

# INDLEDNING

Seksuel chikane kan foregå på mange måder. Det kan være bemærkninger med seksuelle undertoner, sjofle SMS'er, grænseoverskridende mails eller ligefrem fysisk intimidering og berøring. Der findes ikke en decideret formel for seksuel chikane. Hvor grænsen går afhænger af de involverede personer. Men hvis du på en eller anden måde føler dig krænket, kan det være seksuel chikane, og så skal du tage det alvorligt. Det gælder lige meget om du er mand eller kvinde, for begge køn kan blive udsat for seksuel chikane.

I HK tager vi seksuel chikane meget alvorligt. Derfor har vi lavet denne pjece om seksuel chikane til dig. Vi vil her fortælle dig om dine rettigheder og give dig nogle helt konkrete redskaber til at forebygge seksuel chikane på din arbejdsplads. Og til at håndtere seksuel chikane, 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 seksuel chikane. Du kan også kontakte din lokale HK-afdeling, der altid er parat til at hjælpe.

Det er vigtigt, at du ikke lader seksuel chikane gå ubemærket hen. Det kan have alvorlige konsekvenser og føre til kronisk stress. Og det kan føre til lange sygemeldinger og fyring. Sig fra, før det når så langt.

# HVAD ER SEKSUEL CHIKANE?

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

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

“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, at det er seksuel chikane, når en person - udsætter dig for uønskede handlinger af seksuel karakter eller udsagn, som du opfatter som krænkende. Det kan være uønskede berøringer, sjofle kommentarer eller visning af porno. Det kan være en enkeltstående handling eller det kan være noget, der står på over længere tid. Og det kan både være af en, der er samme eller modsatte køn som dig.

I HK oplever vi, at seksuel chikane kan optræde i mange forskellige former på arbejdspladsen.

Vi hører oftest om eksempler på det seksuelt chikanerende miljø på mandsdominerede arbejdspladser, hvor overtaget 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 overtaget af kvinder opfører sig sådan over for mindretallet af mænd.

Vi skal ikke tro, at al kontakt med det modsatte køn (eller samme seksualitet som vores) kan opfattes som seksuel chikane. Men vi skal aflæse andre menneskers direkte og indirekte reaktioner og respektere hinandens forskellige grænser, så ingen bliver udsat for uønsket og stødende adfærd.

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

# HVORNÅR SKAL DU SIGE FRA?

Seksuel chikane begynder 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 KRÆNKET:**

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, depression, 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?", "Flirter jeg?" eller "Duer jeg kun til det?".

Det er klart, at både de fysiske og psykiske belastninger ved seksuel chikane 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 SEKSUEL CHIKANE?

Egentlig kan det siges meget kort: Seksuel chikane 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 seksuel chikane. Det er slået fast både af EU og Folketinget.

## DEN DANSKE LOVGIVNING

### **Ligebehandlingsloven – hvis du krænkes af en chef**

Ligebehandlingsloven 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 seksuel chikane er ulovligt, og du har ret til en godtgørelse, hvis du udsættes for det.

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

## **Erstatningsansvarsloven – hvis du krænktes af en kollega, borger, klient eller kunde**

Den danske erstatningsansvarslov gælder, hvis du bliver udsat for seksuel chikane af en kollega eller en borger, klient eller kunde. Den siger nemlig, at den der er ansvarlig for krænkelse 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 seksuel chikane 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 seksuel chikane 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.

## **Arbejdsmiljøloven**

Arbejdsmiljøloven 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.

Det kan ske ved for eksempel at forebygge og sende ansatte på kursus i at håndtere mulig chikane.

## **I øvrigt**

- / Arbejdsskadesikringsloven betyder, at du kan søge om erstatning, hvis du for eksempel har udviklet posttraumatisk stress-syndrom på grund af seksuel chikane.
- / I nogle overenskomster er der fastlagt rammer for rådgivning og klagemuligheder i tilfælde af seksuel chikane. Så tjek din overenskomst!

# SÅDAN TACKLER DU SEKSUEL CHIKANE



Mange klager først over seksuel chikane, 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 seksuel chikane 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 seksuel chikane.

## TAL OM DET

- / Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret. Tal med familie, venner eller kollegaer om det.
- / Lad være med at tro, at 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 arbejds- miljørepræsentant. 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 problemet med seksuel chikane 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 det 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 dem.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med seksuel chikane 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 det er meget normalt at man reagerer forskelligt. Der er generelt tre strategier, som personer, der udsættes for seksuel chikane vælger:

### Den konfronterende strategi

Den absolut mest effektive strategi er at konfrontere din chef med seksuel chikane. 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 seksuel chikane.

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 på gangen eller i kopirummet. 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 den seksuel chikane. Det kan måske endda få din chef til endnu mere aggressivt at fortsætte sine seksuelle tilnærmelser.

Kontakt i stedet din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant eller din lokale HK-afdeling. Og husk, at det aldrig er pinligt at fortælle om seksuel chikane, 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 seksuelle chikane. 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 fyring.

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. Din chef er gået alt for langt, og du risikerer psykiske mén, hvis du ikke kommer ud af det. Det er også vigtigt, at chefen bliver stoppet, så han eller hun ikke også fortsætter chikanen mod andre.

# SÅDAN TACKLER DU SEKSUEL CHIKANE



## FRA DIN KOLLEGA

Hvis du bliver udsat for seksuel chikane fra en kollega, er situationen grundlæggende den samme, som hvis du udsættes for seksuel chikane 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 seksuel chikane på arbejdspladsen.

Hvis du bliver udsat for seksuel chikane 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 og 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 seksuel chikane på arbejdspladsen. Chefen har herefter pligt til at gøre noget ved problemet og sikre, at du ikke længere bliver udsat for seksuel chikane.
- / 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 ligebehandlingsloven. Sammen kan I også rejse en sag mod din kollega efter erstatningsansvarsloven.
- / Beskriv detaljerne i ethvert tilfælde af chikane – skriv det ned.
- / Hvis du har fået seksuelle tilnærmelser på SMS, mail eller andet, så gem dem.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med seksuel chikane 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 SEKSUEL CHIKANE

**FRA EN  
BORGER,  
KLIENT ELLER  
KUNDE**

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

**Hvis du bliver udsat for seksuel chikane 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 chikane 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 seksuel chikane. Chefen har herefter pligt til at gøre noget ved problemet og sikre, at du ikke igen bliver udsat for det.
- / Din tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant kan også hjælpe dig, hvis du har brug for 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 det ned.
- / Hvis du har fået seksuelle tilnærmelser på SMS, mail eller andet, så gem dem.
- / Husk, at hvis du undervejs i forløbet med seksuel chikanen 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 SEKSUEL CHIKANE OP PÅ ARBEJDSPLADSEN

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

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

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 kan opfordre din arbejdsgiver til at sætte konkrete tiltag i gang, hvis de ikke kommer af sig selv. Er der ikke en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant på din arbejdsplads, kan du kontakte din lokale HK-afdeling.

Hvordan får man startet en debat om seksuel chikane på arbejdspladsen? Arbejdstilsynet har sammen med arbejdsmarkedets parter udviklet et spil eller rettere et sæt dialogkort, som kan anvendes til at sætte gang i diskussionen af hvordan vi omgås hinanden på arbejdspladsen og hjælpe medarbejdere og ledere til at finde ud af, hvor grænserne går. Du kan finde mere om dialogkortene på arbejdstilsynets hjemmeside: <https://at.dk/emner/psykisk-arbejds miljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/start-snakken-med-dialogkortene>

## **FORSLAG TIL 10 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 overfor dem.
- 2.** Formuler klare krav og forventninger til alle medarbejderes ansvarsområder og arbejdsopgaver. Forventningsafstemning og klare linjer sikrer et generelt bedre arbejdsmiljø.
- 3.** Ledelsen skal udtrykke klare holdninger til, at seksuel chikane er uacceptabelt og skal stoppes straks. Det skal være tydeligt for alle på arbejdspladsen, hvordan der forebygges og sager håndteres, og at der er klare sanktioner, hvis de overtrædes.
- 4.** Sørg for at ledelsen, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter og måske også medarbejdere kommer på kurser eller efteruddannelse i arbejdsmiljøarbejde, konflikthåndtering og kommunikation.
- 5.** Lav klare retningslinjer for, hvordan man skal forholde sig, hvis der opstår seksuel chikane på arbejdspladsen – gerne en helt konkret beredskabsplan.
- 6.** Bliv enige om, hvor man skal klage, og hvor man kan få rådgivning på arbejdspladsen, hvis man bliver udsat for seksuel chikane. Der skal være andre muligheder end at henvende sig til nærmeste leder, fordi det kan vise sig, at den nærmeste leder er chikanøren.
- 7.** 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.
- 8.** Lav en plan for, hvordan man rehabiliterer en medarbejder, der har været udsat for seksuel chikane. Har de fx krav på psykologhjælp? Og ret til omplacering eller andre arbejdsopgaver væk fra chikanøren?
- 9.** Lav klare regler for sanktioner mod seksuel chikane. Det kan være advarsler, omplacering eller afskedigelse. Der skal sendes et signal om, at ingen ustraffet kan udøve seksuel chikane på arbejdspladsen.
- 10.** Få virksomhedens holdning til, hvordan man som krænket skal reagere, og hvem man skal tage fat i. Få det skrevet ind i personalepolitikken.

# GODE RÅD FRA ANDRE HK'ERE OM, HVORDAN MAN KAN TACKLE SEKSUEL CHIKANE

HK har for nogle år siden gennemført en undersøgelse blandt HK'ere om seksuel chikane på arbejdspladsen. I undersøgelsen kommer en række HK'ere ud fra deres egne erfaringer med gode råd til, hvordan du kan tackle seksuel chikane:

- ” 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 chefens kontor, hvor jeg i deres påhør bad chefen 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: Klag 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 gik i chok og blev handlingslammet. Jeg synes, der internt i firmaet bør være en postkasse, hvor man kan lægge en besked - anonymt - hvorefter emnet kan blive behandlet, dels på SU eller på næste personalemøde, 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 seksuel chikane er, og hvad seksuel chikane ikke er. Denne snak kan laves en gang årligt ved at afdelingen udsender et spørgeskema, der arbejder med de dilemmaer, området “seksuel chikane” 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 sippede.
- ” 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 overreagerer, er 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 side 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 din tillidsrepræsentant 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 din arbejdskraft værdig.



# UDSAT FOR SEKSUEL CHIKANE?

- ✓ 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.

---

**HK DANMARK**  
Weidekampsgade 8  
Postboks 470  
DK 0900 København C

---

HK@HK.DK  
TELEFON +45 7011 4545

---