



## HK'ERE GRÆMMER SIG OVER SJOFELHEDER

---

Hver femte af jer HK'ere i **organisationsbranchen** har lagt øre til seksuelle bemærkninger på arbejdspladsen. Fire ud af ti mener ikke, at snak under bæltstedet hører hjemme på en arbejdsplads. Det viser en ny undersøgelse

---

”**TROR DU**, at du er noget?”, spurgte han i et aggressivt tonefald.

For ti år siden blev Maarit, hvis fulde navn er redaktionen bekendt, antastet af en yngre kollega til en julefrokost. Han var fra en anden afdeling i organisationen end den, hun vikarierede i. Han var meget fuld.

Kollegaen kommenterede Maarits udseende. Hun fejede ham af, men så let gav han ikke op.

- Han blev ved med at komme med tilnærmelser.

## // Da jeg afviste ham, blev han meget pågående og pressede mig op ad baren.



Og da jeg afviste ham, blev han meget pågående og pressede mig op ad baren.

Andre medarbejdere til festen var vidne til episoden, hvor kollegaen gik for vidt.

- Men der var larm og godt gang i den, så ingen tog videre notits af det, siger hun og tilføjer:

- Jeg var ikke den eneste, han antastede den aften.

Hvert femte af jer HK'ere, som er ansat i organisationer, har oplevet bemærkninger med seksuelle undertoner på arbejdspladsen. Fire ud af ti synes, at det, I har hørt, er upassende. Det viser en undersøgelse, som analyseinstituttet Epinion har lavet for HK/Privat blandt 378 af jer.

### **KRÆNKER TRÆNGT OP I EN KROG**

Maarit ville ikke finde sig i kollegaens

grænseoverskridende opførsel, så hun tog fat i sin HR-chef:

- HR-chefen indkaldte ham til et møde, hvor jeg også selv deltog. Jeg tror, at han følte sig trængt op i en krog og så sig nødsaget til at sige undskyld. Ellers var han højst sandsynligt blevet fyret, siger Maarit.

Som arbejdsgiver reagerer man helt korrekt ved at tage den krænkedes parts ord for gode varer. Det mener Lene Sheila Gjørup, som er erhvervspsykologisk konsulent.

- Det skal være i orden at sige fra, og det skal have konsekvenser for krænkeren frem for den udsatte person, siger hun.

Langt fra alle reagerer lige som Maarit. For selv om godt og vel fire ud af fem svarer, at de vil gå til deres chef, hvis de oplevede en krænkelse, så ser virkeligheden anderledes ud. Faktisk er det kun

knap hver ottende i organisationsverdenen, der har talt med ledelsen om uønskede bemærkninger.

Som krænket skal du følge din intuition og være tro mod det, du føler, opfordrer Lene Sheila Gjørup.

- Man skal ikke tænkte: "Åh nej, jeg er til besvær" og tåle over evne. Effektiviteten i dit arbejde daler, hvis arbejdsglæden forsvinder. I værste fald kan du få stresssymptomer, opleve angst og isolere dig, hvis seksuelle bemærkninger eskaleres til regulær verbal eller fysisk chikane, siger hun.

### **STEREOTYPER HOLDES I HÆVD**

Begge køn er afsendere af seksuelle bemærkninger. Men det er i langt højere grad mænd end kvinder, der lader bemærkningerne falde, viser undersøgelsen.

Nogle mænd har stadig en gammeldags, patriarkalsk forståelse af maskulinitet, siger Steen Baagøe Nielsen, som er maskulinitetsforsker på Roskilde Universitet.

- De kan opleve, at de har ret til at afsøge grænser. Der er tilsyneladende stadig mange mænd, som har lært, at de ikke skal stoppe, før der bliver sagt klart fra.

Steen Baagøe Nielsen forklarer, at mænd historisk set forventes at være udfarende, imens kvinder er passive og eftergivende, men samtidig skal passe på deres dyd.

- De stive kønsroller afspejler ikke samfundets udvikling med de moderne, ligestillede familier og kvinders deltagelse på arbejdsmarkedet. Men ikke desto mindre eksisterer dynamikken mellem mænd og kvinder stadig, siger han og understreger:

- Men det kan aldrig være en undskyldning for at overskride andres grænser.

### **BEGRAVEDE STRIDSØKSEN**

Da Maarit nogle år senere fik fastansættelse i samme organisation, var hendes krænker stadig ansat.

- Jeg var kommet videre. Men der var kold luft imellem os, og vi ignorerede hinanden, siger hun og fortsætter:

## OMGANGSTONEN I ORGANISATION BRANCHEN

**21 %** af jer HK'ere i organisationer oplever, at der falder seksuelle bemærkninger og hentydninger af på arbejdspladsen. Blandt de af jer svarer:

**28 %**, at det er en del af hverdagen.

**40 %**, at bemærkningerne er upassende.

**47 %**, at det primært er mænd, som er afsendere.

**7 %**, at det primært er kvinder, som er afsendere.

**43 %**, at det er begge køn, som er afsendere.

Kilde: analysebureauet Epinion

- På et tidspunkt sendte jeg ham en e-mail og rakte hånden frem. Jeg spurgte, om vi skulle begrave stridsøksen. Og det var han med på. Nu kan vi godt hilse på hinanden på gangen.

- Jeg tror, at episoden ville have naget mig i lang tid, hvis ikke jeg havde reageret ved både at sige fra i situationen og tage den op med ledelsen, tilføjer Maarit.

### NØGLEN TIL ET TRYGT MILJØ

Anette Borchorst, som er kønsforsker på Aalborg Universitet, opfordrer lederne til at løfte deres del af ansvaret.

- Det er vigtigt, at der bliver udstukket nogle retningslinjer og skabt en fælles forståelse af, at "det og det tolererer vi

ikke her". Og der skal slås ned på det, hvis det ikke bliver overholdt, siger hun.

Anette Borchorst forklarer, at personalepolitikker kan bane vejen for en kultur, hvor grænseoverskridende adfærd bliver forebygget, og hvor det er trygt og legitimt at sige fra, hvis det finder sted.

- Formålet er at skabe grobund for et trygt arbejdsmiljø - ikke at udrydde al sjov og flirt, understreger kønsforskeren.

Blandt de af jer, der har oplevet seksuelt ladede bemærkninger, mener en fjerdedel faktisk, at de er en del af hverdagen. Og mange har det fint med det.

### VI SKAL ALLE VÆRE HER

Det er glædeligt, at mange ikke opfatter bemærkninger med seksuelle undertoner som upassende, mener Henriette Laursen, som er direktør i videnscenteret KVINFO.

- Der er som sådan ikke noget problem i, at det danske frisind og humor præger en arbejdsplads, for der skal være plads til, at man kan have det sjovt med sine kolleger. Så længe alle trives med det, siger hun.

Henriette Laursen understreger, at vi skal gøre op med en konsensus om, at den enkelte bare må tåle lugten i bageriet.

- Vi danskere omfavner den fri omgangstone, fordi vi betragter os selv som frisindede, supplerer Anette Borchorst og tilføjer:

- Men vi skal respektere, at det er forskelligt fra person til person, hvor grænsen går. På nogle arbejdspladser hersker der en tendens til, at du bliver latterliggjort, hvis du siger fra.

Maarit er glad for omgangstonen på sin arbejdsplads.

- Der kan sagtens ryge nogle bemærkninger af seksuel karakter afsted, uden at de bliver taget ilde op. Men tonen er respektfuld, siger hun og fortsætter:

- Vi kan mærke på hinanden, hvor grænsen går. Faktisk har jeg en kollega, der på et tidspunkt beklagede, at han havde været lidt for kæk i replikken.

Maarit føler sig overbevist om, at ingen ville holde sig tilbage fra at melde klart ud, hvis deres grænser bliver overskredet. //

### VI HAR TALT MED



**LENE SHEILA GJØRUP**

erhvervspsykologisk konsulent ved CopenPsyk



**STEEN BAAGØ NIELSEN**

maskulinitetsforsker på Roskilde Universitet



**ANETTE BORCHORST**

professor og kønsforsker på Aalborg Universitet



**HENRIETTE LAURSEN**

direktør i videnscenteret KVINFO



**MAARIT**

HK'er i en organisation



## OM BRANCHESEKTION ORGANISATIONER

Er du ansat i et fagforbund eller en interesseorganisation, hører du hjemme i Branchesektion Organisationer, en ud af syv branchesektioner under HK/Privat. Branchesektionen har ca. 7.500 medlemmer i hele landet og er ledet af en bestyrelse, der vælges hvert fjerde år på et delegeretmøde.

Formand  
Charlotte Kjeller Willems,  
mobil: 22 61 12 25,  
e-mail: ck@lf-hk.dk

Redaktionssekretær  
Yasemin Yigit (DJ),  
tlf.: 33 30 44 01,  
e-mail: yasemin.yigit@hk.dk

## DEADLINE FOR KOMMENDE NUMRE

Har du en idé til en artikel til Branchesektion Organisationers sider i HK/Privatbladet, kan du kontakte:  
Gitte Geertsen  
e-mail: gitte1430@gmail.com  
mobil: 24 47 99 04

NR. 08  
Udkommer i uge 47  
Deadline er 12. oktober

## ER VI KUN 22 UGER FRA ET RESSOURCEFORLØB?

### / FAGLIGT SYNSPUNKT



Af Lisbeth Danielsen, a-kassevejer og medlem af bestyrelsen i Branchesektion Organisationer

**VEJEN FRA ET** trygt arbejdsliv til social deroute er måske kortere, end du tror!

I artiklen her på midtersiderne kan vi læse om en ubehagelig oplevelse to ansatte i en organisation imellem. Episoden, der formentlig har givet krænke- og forhåbentlig også krænkeren - mere end én søvnløs nat, ser ud til at have fundet en løsning. Og godt for det.

Men hvor mange "ofre" for chikane, mobning og elendigt arbejdsmiljø er så heldige at finde en happy ending?

I maj viste en beregning fra hovedorganisationen FTF, at vi i Danmark kan bryste os af 3,8 millioner årlige sygefraværdsdage som følge af dårligt psykisk arbejdsmiljø. Her blandt venner i "verdens næsten lykkeligste land" klinger det ærligt talt noget hult.

Der er nedsat arbejdsgrupper, der prøver at løse knuden. Med kampagnen "Kære Troels" sendte HK/Privat 1.441 forslag til beskæftigelsesministeren. Forslag, der skal være med til at forbedre reglerne på arbejdsmiljøområdet. Og Troels Lund Poulsen har svaret igen. I regeringens finanslovsforslag skal Arbejdstilsynet igen beskæres økonomisk på trods af, at der er en stigning i mennesker, der er ramt af følgerne af et elendigt arbejdsmiljø.

Hånden på hjertet, hvor langt tror du, der er fra et trygt arbejdsliv til social deroute?

Gør dårligt psykisk arbejdsmiljø, at vi alle i virkeligheden kun er 22 uger fra et ressourceforløb?

Jeg tvivler på, at nogen i den siddende regering har hjerte og mod til at ændre på forholdene. Jeg mangler i al fald at se noget, der ligner et opgør med den mistænkeliggørende misundelsespolitik, hvor det er laveste fællesnævner, der styrer, når vi i vores arbejdsliv får brug for et socialt sikkerhedsnet.

Fik du tilmeldt dig branchesektionernes temadag "Velfærd for alle" 9. november 2018? Der går vi tæt på velfærd, ulighed og det hullede sociale sikkerhedsnet. Vi glæder os til også at se dig. Vel mødt.

[org@hk.dk](mailto:org@hk.dk)

## FAGLIGT NYT

### EFTER REGELSANERING: A-KASSEN SKAL VISE SIT VÆRD

Et bredt folketingsflertal blev i august enige om at forenkle beskæftigelsesindsatsen. I aftalen, som træder i kraft pr. 1. juli 2019, kan spores et tøbrud, som HK hilser velkommen. Blandt andet får udvalgte a-kasser - i en fireårig forsøgsordning - ansvaret for dagpengemodtagere allerede i opsigelsesperioden og i de første tre måneders ledighed. Formålet er at se, om a-kasserne, fordi de kender medlemmernes fag og branche, kan gøre det bedre end jobcentrene. Initiativet forventes at omfatte mindst 25 % af de nye ledige.

### TAG TIL TEMADAG OM ULIGHED OG VELFÆRD

Truer uligheden din, min og vores velfærd? Sådant lyder overskriften på den temadag, som du er inviteret til 9. november 2018 fra 10.00 til 17.15 på Scandic Sluseholmen i København. En række oplægsholdere vil fortælle om den voksende ulighed i vores samfund, og hvorvidt uligheden kan stå i vejen for velfærd og velfærdsstaten. Temadagen bliver efterfulgt af middag og networking. Og mod en egenbetaling på 300 kroner har du mulighed for at overnatte på hotellet. Skynd dig at tilmelde dig **kursusnummer 0600-18-26 på MitHK.**

### DU SKAL TIL AT VÆRE DIN EGEN LEDER

Uanset stillingsbetegnelsen på dit visitkort, skal du til at være din egen leder. Kom på fyraftenskursus og hør journalist Kim Foghs forklaring af "selvorganisering" og find ud af, hvad du kan gøre for at holde trit. Læs mere og tilmeld dig "Lederen - det er dig" på **MitHK.**

### SKRIV, SÅ DET BLIVER LÆST

Få fyldt din professionelle værktøjskasse med gode skriveteknikker, så dine rapporter, referater eller redegørelser bliver læst. Kom med på fyraftenskursus, hvor konsulenter fra firmaet Sprogkontoret guider dig gennem oplæg og øvelser. Læs mere og tilmeld dig "Skriv referater og notater, der bliver læst" på **MitHK.**

### FÅ PRAKTISK VIDEN OM ØKONOMISTYRING

Kom med på et fyraftenskursus i grundlæggende regnskabs-systemer og ressourcestyring. Du får en smagsprøve på alt fra optimering til investering. Og så får du viden om, hvordan du kan opdatere dig og få papir på dine kompetencer. Læs mere og tilmeld dig "Bliv klogere på økonomistyring i praksis" på **MitHK.**