



# Din guide mod Sexisme og Chikane

© Lene Sheila Gjørup – Godkendt  
rådgiver af Arbejdstilsynet

Det skal være let at vide hvor man går hen hvis man er udsat for sexisme, mobning eller sexchikane på arbejdspladsen. Det skal ikke være en labyrint at finde ud af for dig eller dine kollegaer. Mange har nemlig svært ved at finde ud af hvad er sexchikane? Og hvordan takler og håndterer vi det?

I skal føle jer trygge og vide at der bliver taget hånd om sagen, hvis det mod forventning skulle opstå. Derfor har jeg lave denne lille guide til dig og jeres arbejdsplads.



#1.



Ledelsen og AMO bør altid udtrykke klar holdning til sexisme, mobning, chikane og tonen på arbejdspladsen.

Det første skridt er at I laver en procedure for udformning og implementering af en trivsels- & mobbepolitik.

Derfor vil jeg anbefale at I får nedsæt en arbejdsgruppe som har interesse og lyst til at arbejde for trivslen, mod sexisme og med tonen på jeres arbejdsplads. Find gerne personer fra forskellige ansvarsområder og som repræsenterer både ledelse og medarbejdere, så I får god spredning i gruppen.

#2.

For at komme godt fra start er det godt at igangsætte nogle processer til udformning af en mobbepolitik. Det kunne være at lave en mini-undersøgelse heraf og debatmøder om emnet.

Det kan være I har brug for noget inspiration udefra til at give jer en skub med på vejen. Derfor kan I overveje at finde en ekstern konsulent der kan hjælpe med det.



#3.

Når I er godt på vej med at udforme mobbepolitikken, er det en god ide at overveje at sende den i høring hos de resterende medarbejder så de også føler ejerskab, er min erfaring.

Herefter gør I klogt i at planlægge formidlingen af mobbepolitikken, således at politikken bliver integreret i kulturen i jeres virksomhed. Dette kan I for eksempel gøre via informationsmøder eller små oplæg om emnet om sexisme, mobning og tonen på arbejdspladsen.



#4.

For at jeres mobbe- og chikanepolitik skal komme til at gennemsyre hele virksomheden og at får en pejling om hvordan den virker, vil jeg råde jer til at evaluere den efter et års tid.

På den måde får I den forankret og holdt politikken ved lige. Her finder I også ud af om jeres kollegaer og ansatte bruger den aktiv, om den virker og om folk 'husker på kulturen' ikke mindst.



#5.

For at jeres politik ikke bliver en støvet ting der ligger i skuffen er det vigtigt at lave opfølgning og vedligeholdelse af politikken i praksis.

Dette kan I gøre via planlægning af forebyggende indsatser. Dette kan ske gennem opdatering og kompetenceudvikling eksempelvis via fyraftensmøde om kommunikation, den svære samtale – hvad vil det sige at være en omsorgsfuld kollega eller om tonen på arbejdspladsen.



Jeg har lavet denne lille guide til dig da jeg ved gennem mit virke som rådgiver og underviser på området i mere end 10 år, hvor svært det kan være at få tage 'hul på bylden'. Ønsket er at være med til at skubbe lidt på vej i den positiv retning.

Mit håb er også at give dig og jer en god start på processen og et indblik i hvordan man kan forebygge sexisme og chikane. Og hvordan man både skal agere i det og hvordan man skal arbejde med kulturen i forhold til emnet.

Jeg ønsker jer al mulig held og lykke og håber, at både du og jeres virksomhed er blevet bare en smule klogere. Du er altid velkommen til at kontakte mig, hvis du eller I har spørgsmål til guiden her, eller I tænker jeg kan hjælpe jer med noget.

De varmeste hilsner

Lene Sheila Gjørup  
info@copenpsyk.dk  
www.Copenpsyk.dk

tlf. 60 71 02 75

