

November 2020

# Sexisme og seksuel chikane

Debatten om sexisme og seksuel chikane berører hele det danske samfund. Debatten er for nuværende præget af vidnesbyrd fra hovedsageligt kvinder, der på tværs af brancher har oplevet alt fra en sexistisk tone til deciderede overgreb. Der bliver gennemført undersøgelser for at afdække problemets omfang, der bliver oprettet whistleblowerordninger, og der oprettes advokatinstanser.

Kreativitet & Kommunikation er af den opfattelse, at vores branche i lighed med andre brancher har udfordringer med sexisme og seksuel chikane. Derfor skal ledelserne på medlemsvirksomhederne, som en del af deres arbejdsgiveransvar, sætte sig i spidsen og drive en kulturel forandring således, at vi kommer både sexismen og de seksuelle krænkelser til livs.

Kreativitet & Kommunikation har valgt at nedsætte et udvalg af kvinder, der bredt repræsenterer PR/kommunikations-, mediebureau- og reklamebranchen. Udvalget er også sammensat, så det repræsenterer forskellige stillingskategorier og aldre. I udvalget var medlemsvirksomhederne Mensch, Publicis Media, Kalb og Hjaltelin Stahl, part of Accenture Interactive repræsenteret.

Udvalget har haft til opgave at komme med en række anbefalinger til medlemsvirksomhedernes ledelser, der skal styrke håndtering af sexisme og seksuel chikane. Det er en væsentlig erkendelse, at ændringer af kultur tager tid. Der er intet quickfix. Kun en vedholdende insisteren fra ledelsens side om, at kulturen skal være fri for sexisme og seksuel chikane, vil være med til at skabe forandringer. Det er legitimt at tale om, at det er svært, og at gråzonen kan være svært at fortolke. Derfor disse anbefalinger fra kvinder, der kender branchen indefra.

Det er væsentligt, at der er klarhed over de forskellige begreber, der bruges i debatten. Ifølge Dansk Sprognævn er sexisme defineret som ”diskrimination baseret på køn”. Seksuel chikane defineres i ligestillingsloven og ligestillingsloven som ”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”.

Seksuel chikane på arbejdsmarkedet er forbudt jf. ligestillingsloven. Som arbejdsgiver kan man, hvis ikke man griber ind overfor seksuel chikane, som man bliver bekendt med, gøres medansvarlig for en ansats chikane. Som arbejdsgiver har man også pligt til, jf. arbejdsmiljøloven, at sikre et forsvarligt arbejdsmiljø både fysisk og psykisk.

Derfor opfordrer vi nu til, at man forholder sig til det juridiske og også bruger den aktuelle debat som en mulighed for at lave vedvarende ændringer. Det er dog afgørende at huske på, at dette arbejde er dynamisk og derfor kræver løbende opmærksomhed og ressourcer.

Læs mere om krænkende handlinger hos Arbejdstilsynet her:

<https://at.dk/arbejdsmiljoeproblemer/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/>

og find deres vejledning her:

<https://at.dk/regler/at-vejledninger/kraenkende-handlinger-4-3-1/>

Som altid kan I kontakte Kreativitet & Kommunikations direktør Tine Aurovig-Huggenberger, hvis I har spørgsmål omkring håndtering af sexisme eller anbefalingerne i det følgende.

# Kreativitet & Kommunikation anbefaler

## 1. Ledelsen udviser nultolerance overfor seksuel chikane

Ledelsen bør definere og tydeliggøre over for alle ansatte, hvad seksuel chikane er, og at det ikke accepteres i virksomheden samt udarbejde en politik, der som minimum indeholder krav til adfærd og sanktioner. Sanktionerne bør være tydelige og tydeligt kommunikeret.

## 2. Ledelsen tager alle reaktioner seriøst og følger op

Seksuel chikane er tabubelagt. Derfor anbefales det, at man i virksomheden laver en strategi for både uformelle henvendelser og formelle klager og tager alle reaktioner, henvendelser og klager seriøst. Der bør som minimum altid tages en samtale og laves en opfølgning på uformelle henvendelser. Opnås der ikke herved et acceptabelt resultat, bør det lede til en formel sag.

## 3. Ledelsen stiller støtte og hjælp til rådighed for evt. berørte medarbejdere

Medarbejdere skal tages seriøst. Ved at sikre, at medarbejderne er bevidste om, at der er hjælp at hente, sørger man for et trygt miljø.

## 4. Ledelsen gennemfører trivselsundersøgelser

Det anbefales, at man jævnligt gennemfører anonyme trivselsundersøgelser, hvor spørgsmål om kultur, tone og seksuel chikane indgår. På den måde får ledelsen mulighed for løbende at måle temperaturen i virksomheden og derved lejlighed til at kunne handle. Det skaber samtidig en mulighed for, at de medarbejdere, som er usikre eller har en nagende bekymring, som de vil ventilere anonymt, har mulighed for at give ledelsen et praj.

Hvis ledelsen ønsker at etablere en decideret whistleblowerordning eller lignende, anbefales det, at man vælger en certificeret ordning – fx gennem virksomhedens revisionselskab.

## 5. Ledelsen udpeger troværdig samtalepartner

Det anbefales at virksomheden – alt efter størrelse – udpeger en eller flere personer, som andre medarbejdere kan gå til med både formelle og uformelle ting. Især i

gråzoneeksempler er det vurderingen, at det vil skabe størst tryghed, hvis det er en kvinde, der er udpeget. Samtalepartneren skal være en fortrolig, man som medarbejder kan vende bekymringer, tanker og oplevelser med, uden at dette bliver direkte refereret til ledelsen eller andre. Denne person skal også være en, man kan gå til med mere formelle klager, hvor vedkommende kan hjælpe med at tage de indledende skridt i forhold til ledelsen, etc. Samtalepartneren bør gives viden, uddannelse og læring inden for feltet, så hun /han er rustet til de forskellige henvendelser.

#### **6. Ledelsen sørger for, at der sættes ekstra fokus på praktikanter**

Unge og især praktikanter har en ekstra sårbar rolle i virksomhederne, da de ikke er erfarne på arbejdsmarkedet. Der er særligt meget på spil for dem, fordi de både er afhængige af virksomheden i deres uddannelsesforløb og står overfor, at skulle skabe en karriere i en lille branche. Det bør derfor være en særligt skærpene situation, hvis virksomhedens praktikanter udsættes for sexismen eller seksuel chikane.

Det anbefales, at der altid er en person (fx en praktikvejleder eller en troværdig hjælper særligt målrettet praktikanter), der italesætter sexismen og seksuel chikane, og som kan håndtere praktikanternes brug for dialog om tone, kultur m.m. i fortrolighed.

#### **7. Ledelsen hjælper og uddanner medarbejdere, som får mere ansvar**

Når en medarbejder stiger i titel/ansvar/hierarkiet, følger der ofte mere ansvar med og dermed også en anden magt. Effekten af den magt skal medarbejderen være bevidst om, og det er ledelsens ansvar at pågældende medarbejder forstår denne positionsændring. Det anbefales derfor, at ledelsen i høj grad hjælper med og uddanner den pågældende medarbejder i, hvad der følger med, når ansvaret og magten skifter, og hvilke omkostninger det har på den kollegiale front.

#### **8. Ledelsen uddanner sig selv og resten af virksomheden**

Det anbefales, at man, for at skabe en naturlig samtale og en reel forandring, uddanner både ledelse og medarbejdere inden for feltet. Ved at indhente kræfter udefra, kan der skabes en fælles forståelse af grænser, og det kan i højere grad gøre det lettere at løfte det ansvar, man har, når man overværer nogen agere grænseoverskridende.