

Guide til samtaler om seksuel chikane

Din rolle som tillidsvalgt

Som TR eller AMR har du en vigtig rolle, når det handler om at forebygge og håndtere seksuel chikane. Du er med til at sætte standarden for, hvordan man taler til og om hinanden på arbejdspladsen, og du har både ret og pligt til at tage problemer op med ledelsen. Det er også vigtigt, at du sikrer, at dine kolleger har tillid til dig, så de tør komme til dig, hvis de oplever noget ubehageligt.

I samtaler om seksuel chikane, skal du ikke undersøge sagen som en efterforsker – din opgave er at støtte kollegaen, lytte og hjælpe med at skabe overblik.

Sådan håndterer du samtalen

Det kan være meget svært for en kollega at fortælle om seksuel chikane. Mange føler skam, tvivl eller skyld. Derfor er det vigtigt, at du møder dem med forståelse og anerkendelse. Anerkendelse betyder, at du viser, at du tager deres oplevelse alvorligt.

Du kan fx sige:

- “Tak fordi du fortæller mig det. Jeg ved, det ikke er nemt.”
- “Det lyder som en ubehagelig oplevelse.”
- “Det er helt okay, at du reagerer, som du gør.”

Undgå spørgsmål der kan lyde som kritik eller bebrejdelse.

Rammer for en tryk samtale

Fortrolighed og tillid

Forklar tydeligt hvad der er fortroligt, og hvad der eventuelt kan eller skal deles videre. Det skaber tryghed og klarhed, så kollegaen får tillid til, at deres oplevelse bliver håndteret respektfuldt.

Tid og ro

Lad kollegaen fortælle i sit eget tempo. Afbryd ikke unødigt, og giv god tid til pauser. Du kan fx sige: “Tag den tid, du har brug for.”

Følelser

Stilhed, gråd, vrede eller usikkerhed er helt normalt. Giv plads til det, og vis at det er okay. Det kan du fx gøre ved at sige “Det er okay, at du er vred” eller “Bare tag dig god tid, vi har ikke travlt”.

Samtalen – spørgsmål og afdækning

Start samtalen

Du kan starte med at sige: “Tak fordi du vil tale med mig. Du bestemmer selv, hvad du vil fortælle, og vi tager det i dit tempo. Det, vi taler om, er fortroligt. Jeg siger til, hvis der er noget, jeg er nødt til at gå videre med, og vi aftaler det sammen.”

Opklarende spørgsmål

- Hvornår skete det første gang?
- Hvor skete det?
- Hvad skete der?
- Hvordan udviklede det sig?
- Hvem var involveret?
- Hvordan påvirker det dig?

Relationer og kontekst

- Hvilken relation er der mellem dig og personen?
- Sker det i bestemte situationer?
- Kender du andre, der har oplevet noget lignende?

Tidligere handlinger

- Har du talt med nogen om det før?
- Har du sagt fra? Hvad skete der så?
- Har du klaget til ledelsen? Hvad kom der ud af det?

Dokumentation

- Findes der mails, sms'er, notater, vidner eller andet, der kan støtte sagen?

Trivsel og behov

- Hvordan har du det nu?
- Hvad skal der til for at stoppe det?
- Hvordan kan jeg bedst hjælpe dig?
- Hvem eller hvad kan støtte dig?
- Hvad tror du, du får brug for senere?

Ønsker til næste skridt

- Hvilken støtte har du brug for nu?
- Hvad ønsker du, der skal ske herfra?

Afrunding og næste skridt

Afslut samtalen med at aftale, hvad der skal ske fremover. Vær tydelig om, hvad du må dele videre – og med hvem.

Du kan fx spørge:

- “Er det okay, at jeg taler med XX om det, vi har talt om i dag?”
- “Er der nogen i dit netværk, du kan tale med om det?”

Hvis der er behov for professionel hjælp, så anbefal kontakt til egen læge.

Lav konkrete aftaler om, hvem der gør hvad, og hvornår I følger op. Skriv aftalerne ned. Opfordr kollegaen til at gemme dokumentation – fx mails eller beskeder – og til at skrive ned, hvad der sker, hvis det er mundtligt eller fysisk chikane.

Opfølgning

Hvis kollegaen ønsker at gå videre

Du kan hjælpe med at kontakte jeres Metal-afdeling, hvis der skal indledes en sag. Du kan også tale med din AMR/TR-kollega om, hvad der kan gøres for at forebygge lignende sager.

Hvis kollegaen ikke ønsker at gå videre

Det kan skyldes usikkerhed, frygt for konsekvenser eller et ønske om at lægge oplevelsen bag sig. Respektér det. Men overvej, om der kan arbejdes med problemet på et generelt niveau – fx gennem dialog om omgangstone eller trivsel. På danskmetal.dk kan du finde materialer med gode råd til, hvordan I kan gøre det.

Hvis chikanen fortsætter

Tal med kollegaen om, hvad der kan skabe tryghed her og nu, og hvilke muligheder der er for at handle hurtigt.

Hvis der har været en sag

En sag om seksuel chikane viser, at noget i arbejdsmiljøet ikke fungerer. Det er vigtigt at arbejde med det kollektivt, så det ikke sker igen.

Kontakt din lokalafdeling

Hvis sagen skal køres fagretligt, eller du på anden vis har brug for sparring i forbindelse med håndteringen, kan du henvende dig i din afdeling.