

Hvis du har problemer med at læse nyhedsbrevet kan du læse det på ba.dk [her](#).



BA Nyhedsbrev - NY overenskomst mellem HK og BA - Håndtering af sexchikanesager Oktober 2020

Ny overenskomst mellem HK Handel og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening

Den 23. oktober blev HK Handel og Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening enige om en ny 3-årig overenskomstaftale.



Aftalen lægger sig op ad de overenskomster, der er blevet indgået mellem HK Handel og Dansk Erhverv og HK Handel og Coop.

Hovedpunkterne i aftalen er følgende:

- Månedslønnen for medarbejderne stiger med 401 kr. pr. 1. marts 2020 og igen 1. marts 2021 og 2022.
- Forskudttidstillæggene stiger med ca. 1,6 pct. pr. år. Det blev aftalt, at tillæggene stiger med den kronestigning, som er givet på Dansk Erhverv. Dansk Erhverv har forhøjet tillæggene med 1,6 pct.
- Fritvalgslønnen reguleres med 1 pct. den 1. marts 2020 og igen med 1 pct. i 2021 og 2022.
- Elevløningerne stiger med 1,7 pct. pr. år.
- Forsøgsordningen, med at reduktionstimerne kan flyttes fra en 12 ugers vagtplansperiode til en anden efter aftale med medarbejderen, bliver permanent.

- Muligheden for aftenarbejde udvides. Nu kan der planlægges med 2 aftener om ugen efter kl. 18 med almindeligt aftentillæg.
- Medarbejderne kan efter aftale med butikken arbejde flere aftener om ugen efter kl. 18. Den 3. aften og frem betales med overarbejdstillæg. Mandag til lørdag udgør overarbejdstillægget 50 pct. og søndag udgør det 100 pct.
- Ordningen med, at medarbejderen, der ansættes midlertidigt eller sættes op i tid i perioden fra 1. juni til 31. august, efter aftale kan arbejde mere end to aftener om ugen efter kl. 18 til almindeligt aftentillæg, gøres permanent.
- Landsklubformanden skal have orientering om butikker, som vil benytte sig af denne ordning. Det kan ske via BA.
- Forældre får ret til barnets 2. hele sygedag. Dagen er dog uden løn, men kan finansieres via fritvalgsordningen.
- Reglerne om forældreorlov er blevet ændret, så mere af orloven er reserveret til far. Mor kan holde 5 ugers forældreorlov med løn, far kan holde 8 ugers forældreorlov med løn, og der er 4 uger, som parterne kan dele efter eget ønske.
- Medarbejdere på 65 år får en ekstra seniorfridag.
- Øget betaling til tillidsrepræsentanter, som har gennemgået grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter.
- Reglerne for ferie og feriefridage er blevet tilpasset den nye ferielov. Blandt andet optjenes feriefridage i perioden fra den 1. september til den 31. august, og stilles til den 1. september i stedet for 1. maj. Feriefridage skal afvikles før der afvikles feriedage.

Har du som uddeler værktøjerne til at håndtere sexchikanesager?

BA vil i dette nyhedsbrev give dig en let indføring i reglerne om seksuelle krænkelse (i daglig tale "sexchikane") på arbejdspladsen.

Hvornår er der tale om en krænkelse/seksuel chikane?

Der er først tale om sexchikane i det øjeblik, **krænkeren fortsætter, selvom den krænkede har gjort opmærksom på, at handlingen er uønsket og ubehagelig**. Sexchikane adskiller sig derfor fra almindelig og venlig omgangsform, som er ønsket af begge.

Med andre ord **afgør virkningen hos den krænkede**, om der er tale om seksuel chikane.

Hvad er sexchikane?

Sexchikane er en særlig form for krænkende handling. Krænkende handlinger af seksuel karakter er al form for uønsket seksuel opmærksomhed. Sexchikane findes i mange forskellige former, herunder:

- *Fysisk adfærd* som kys, berøringer eller lignende.
- *Verbal adfærd* som seksuelle spørgsmål, sjofle kommentarer, opfordring til seksuelt samkvem eller lignende.
- *Ikke-verbal adfærd* som fremvisning af pornografisk materiale, billeder med seksuelle undertoner eller lignende.

Hvordan forebygges sexchikane?

Som leder har du et særligt ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Det skal sikres, at Brugsforeningen er i stand til at tage spørgsmål og hændelser op og håndtere dem effektivt. Det kan f.eks. ske ved:

- Der er klare regler for den adfærd, som ansatte og ledere forventes at udvise og den adfærd, som ikke tolereres.
- Uddannelsesmæssige initiativer som sikrer, at du har kompetence til at håndtere sexchikane.
- Klare retningslinjer for, hvordan ledere og ansatte forholder sig, hvis der forekommer eller opstår mistanke om sexchikane.

- Klare retningslinjer for, hvor man kan henvende sig, hvis man oplever sexchikane.
- Det står klart, hvordan de ansatte skal forholde sig, hvis den nærmeste overordnede er en del af problemet.

Hvordan håndteres sager om sexchikane?

Uanset om du umiddelbart ikke oplever problemer med sexchikane, og at du generelt mener, at omgangsformen er professionel og respektfuld, kan der opstå situationer, hvor du som leder skal håndtere sexchikane.

Gode råd om håndtering af sexchikane:

1. Tag alle henvendelser om sexchikane alvorligt. Sexchikane er tabubelagt. Det kan derfor være svært for den, som føler sig krænket eller den, som anklages for at krænke, at sige det højt.
2. Undersøg forholdene og afdæk de faktiske handlinger og de involverede personers opfattelse af disse. Få parterne - herunder eventuelle vidner - til at beskrive det faktiske hændelsesforløb. Det er vigtigt at foretage en upartisk undersøgelse. Alle involverede må føle, at deres version af historien bliver hørt og taget alvorligt. Det kan være en god ide at bruge Intern Revision til afdækning af disse sager.
3. Få hjælp. En sag om sexchikane kan være meget konfliktfyldt, og som uddeler kan du drage fordel af at søge hjælp til at løse problemerne, bl.a. hos BA og/eller Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynet har bl.a. lavet følgende vejledning om sexchikane: <https://at.dk/regler/at-vejledning/kraenkende-handlinger-4-3-1/>
4. Tag hånd om medarbejdere, både de, der har været udsat for sexchikane, de, som anklages for at krænke, samt vidner til krænkelser.
5. Hold fast i, at sexchikane er en uacceptabel adfærd, som må ophøre med det samme. Gør det til en fælles opgave at forebygge sexchikane eller andre krænkende handlinger. Håndtering af konkrete sager skal tage hensyn til både lovgivning og de implicerede.
6. Følg op på sagen med de involverede undervejs. Det er vigtigt, at begge parter, både den krænkede og den anklagede, føler sig set og hørt i sager om sexchikane. Informér derfor de involverede om sagens gang og gør det med stor omhu og diskretion.
7. Søg løsninger. Det afgørende er ikke at få hævn eller udnævne syndebukke. Er der tale om misforståelser, som ikke er blevet håndteret, kan dialog mellem de involverede være en løsning. I nogle tilfælde kan sagen løses med en undskyldning. Hvis der derimod er tale om alvorlige krænkelser, kan du som leder anvende sanktioner over for krænkeren.

OBS: BA afholder webinar om sexchikane den 10. november kl. 14.00, hvor vi dykker længere ned i reglerne og giver gode råd til håndtering af konkrete sager. Her vil det også være muligt at stille spørgsmål. Du vil modtage en invitation til webinarret i din mailboks.

Facebook

Du kan følge BA på Facebook.

Søg på Facebook efter Brugsforeningernes Arbejdsgiverforening eller tryk [her](#)

Har du spørgsmål til nogle af punkterne i nyhedsbrevet, er du velkommen til at kontakte BAs kontor på 33248135

Du modtager dette nyhedsbrev fordi du er registreret som uddeler eller bestyrelsesmedlem i en af BA's butikker.
Hvis du ikke ønsker nyhedsbreve fra BA, kan du logge ind på BA intranet og fravælge nyhedsbreve under "Min Profil".
Hvis du mener du har modtaget brevet ved en fejl, så kontakt BA på email eller telefon ovenfor.