

Statens Institut for Folkesundheds politik omkring uønsket seksuel opmærksomhed

Vi ønsker, at Statens Institut for Folkesundhed (SIF) skal være en tryk, tillidsfuld og ligeværdig arbejdsplads, hvor medarbejdere oplever en stor arbejdsglæde og et fokus på de faglige opgaver foruden en god omgangstone. På SIF skal vi sikre, at alle føler sig trygge ved omgangstonen, og ingen oplever uønsket seksuel opmærksomhed.

Derfor arbejder vi proaktivt for at forebygge stødende, nedværdigende og uønsket seksuel adfærd på SIF ved at tage uønsket seksuel opmærksomhed meget alvorligt og have transparente processer til at håndtere hændelser, hvis de opstår.

Hvad er uønsket seksuel opmærksomhed?

På SIF forstår vi uønsket seksuel opmærksomhed i den bredest mulige forstand. Det dækker over alt fra et kønskrænkende arbejdsmiljø og handlinger, uønskede seksuel opmærksomhed, seksuel tvang og trusler.

Uønsket seksuel opmærksomhed spænder altså vidt, fra deciderede strafbare handlinger, som ikke bare kan få ansættelsesretslige konsekvenser, men vil resultere i politianmeldelse, såsom seksuel tvang, til kønskrænkende jokes i dagligdagen.

Fælles for uønsket seksuel opmærksomhed er, at den består af adfærd med seksuelle undertoner, der overskrider andres personlige grænser, hvad end dette er adfærdens direkte formål eller dens utilsigtede virkning. Det kan både være enkelte eller gentagne hændelser og kan foregå både fysisk, verbalt og gennem skriftlig kommunikation, såsom mails.

Uønsket seksuel opmærksomhed kan for eksempel komme til udtryk i:

- Uønskede seksuelle kommentarer alene og i større forsamlinger samt pift efter dig
- Uønskede beskeder (mails, breve, sociale medier)
- Uønskede tilnærmelser eller fysisk kontakt med seksuelle undertoner
- Uønskede anmodninger om dates
- At nogle har blottet sig på en måde, som var uønsket for dig
- At nogle har inddraget dig i samtaler om sex eller fortalt historier med seksuelt indhold
- At der er blevet spredt seksuelle rygter om dig på arbejdspladsen
- At nogen har talt nedsættende om køn eller seksualitet. Eller nedgjort dig personligt eller udelukket dig på grund af dit køn eller seksualitet
- Seksuelt betonedede aktiviteter ved fester eller lignende, som var uønskede for dig
- At nogen har truet med straf eller sanktioner (fx fyring), hvis du afviste krav om seksuelle tjenester
- At nogen har taget på dig mod din vilje (fx gramset på dig og/eller holdt dig fast)
- Forsøg på voldtægt eller faktisk voldtægt

Uønsket seksuel opmærksomhed er i denne sammenhæng formuleret med særligt fokus på køn. I den forbindelse skal det understreges, at krænkelse og uønsket opmærksomhed omkring krop, etnicitet, kønsidentitet, seksualitet, baggrund, handicap mv. også kan indrapporteres på lige fod med uønsket seksuel opmærksomhed, men er ikke uddybet yderligere i denne sammenhæng.

Forebyggelse af uønsket seksuel opmærksomhed

Det forventes, at alle ansatte på SIF udviser respekt for hinanden og er bekendt med, at vi ikke vil tolerere en krænkende tone eller seksuelt stødende adfærd.

Ingen, uanset køn, baggrund eller stilling, skal føle, at de er nødt til at acceptere en kollegas adfærd eller en omgangstone, som de oplever krænkende. Dette er også tilfældet, hvis kollegaens adfærd eller omgangstone opfattes som en del af arbejdskulturen. På SIF skal alle derfor være opmærksomme på, at de ikke medvirker til en krænkende omgangstone.

Håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed på SIF

Uønsket seksuel opmærksomhed i alle dets afskygninger er uacceptabelt og tages alvorligt på SIF. Ledelsen har det endelige ansvar for at håndtere hændelser med uønsket seksuel opmærksomhed og vil altid tage en oplevelse med uønsket seksuel opmærksomhed alvorligt. Ledelsen vil sørge for, at alle henvendelser bliver håndteret på en ordentlig og værdig måde for alle involverede parter.

Hvis du oplever uønsket seksuel opmærksomhed, vil du altid kunne finde hjælp og opbakning hos ledelsen.

På SIF har vi udviklet en transparent proces til at håndtere hændelser, der skal sikre, at de konkrete hændelser bliver adresseret og handlet på, på en konsistent og ordentlig måde.

Hvis du oplever uønsket seksuel opmærksomhed

Det kan være svært at stå alene med at have oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Der kan derfor være brug for at tale med nogen om hændelsen. Det vigtigste er, at du går til den eller dem, du føler dig tryggest ved at tale med. Måske ønsker du at vende hændelsen med en kollega eller en af nøglepersonerne i skemaet herunder. Det kan for eksempel være, at du gerne vil have det ud af systemet eller er i tvivl om hændelsen. På SIF har vi en netværksbaseret tilgang til håndtering og rapportering af uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket betyder, at vi alle har pligt til hjælpe en kollega, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed. Dog har vi udpeget en række nøglepersoner, som særligt ville kunne hjælpe dig. Desuden kan en medarbejder kontakte HR-chefen på SDU for vejledning, inden vedkommende officielt klager over en anden medarbejder.

Følgende personer på SIF er orienteret om processen for henvendelser og står altid til rådighed for at hjælpe:

SIFs chefgruppe (www.sdu.dk/da/sif/medarbejdere/ledelse)

Alle på SIF med ledelsesansvar (forskningsgruppeledere)

Arbejds miljørepræsentanter, Amalie Oxholm Kusier (amok@sdu.dk) og Maria Holst Algren (maho@sdu.dk)

HR (Mette Lech, mele@sdu.dk)

Tillidsrepræsentanter Lotus Sofie Bast (Ioni@sdu.dk) og Tina Thorsø Finkelstein (tifi@sdu.dk) samt suppleanter Veronica Pisinger (vepi@sdu.dk) og Susanne B. Reimann (sbr@sdu.dk)

SIFs ligestillingsudvalg, Ida Nielsen Sølvhøj (idns@sdu.dk) og Frederik Schou-Juul (fsch@sdu.dk)

Dine kollegaer har ikke nødvendigvis viden om processen for uønsket seksuel opmærksomhed, men kollegaers støtte kan være en hjælp for mange i disse situationer.

Hvis hændelsen er af en sådan karakter, at du ønsker at tale med en professional psykolog, har du som ansat med mere end 15 timers ansættelse pr. uge på SDU ret til at tale med SDUs personalepsykolog. Du vil normalt selv tage kontakt til personalepsykologen, men din nærmeste leder kan efter aftale også tage kontakt på dine vegne. Læs mere om SDUs personalepsykologordning her: <https://sdunet.dk/da/personale/arbejdsmiljoe/personalepsykolog>

Endelig har du også mulighed for direkte at henvende dig til SDU HR eller egen fagforening, hvis du ikke ønsker at henvende dig til en af de listede nøglepersoner på SIF.

Uanset hvem du ender med at tale med, kan du i samråd med disse træffe en beslutning om, hvad der er det rigtige for dig at gøre. Om hvorvidt hændelsen eksempelvis skal anmeldes til en myndighed, håndteres internt på SIF eller noget helt tredje, er en beslutning, der bør tage udgangspunkt i dialog med ledelsen.

Måske er du allerede afklaret omkring, at du gerne vil anmelde en hændelse internt på SIF, og du skal vide, at henvendelser omkring uønsket seksuel opmærksomhed tages alvorligt, og du vil kunne finde opbakning hos ledelsen. Såfremt ledelsen bliver bekendt med en hændelse, der kan have ansættelsesretslige konsekvenser, vil der – fra ledelsens side af – blive reageret herpå.

Når du anmelder en hændelse

Vi behandler alle sager om uønsket seksuel opmærksomhed i et fortroligt rum, og du har medindflydelse på, hvordan vi går videre med sagen.

På SIF behandles sager om uønsket seksuel opmærksomhed i SIFs interne klagekomite, som består af fire medlemmer: en fra chefgruppen, tillidsrepræsentant/suppleant, en arbejdsmiljørepræsentant og en repræsentant fra ligestillingsudvalget på SIF. Såfremt du vurderer, at et af medlemmerne er inhabilt, udskiftes denne. IKK skal søge kønsnæssig balance mellem medlemmerne. Du har løbende medindflydelse på, hvordan den interne klagekomite behandler sagen. Alle sager i IKK behandles anonymt.

Den interne klagekomite hører altid alle sagens parter, sikrer den nødvendige retssikkerhed for alle involverede og sørger for proportionel handling i forhold til krænkelser, hvilket, afhængigt af sværhedsgraden af krænkelser, kan have ansættelsesretslige konsekvenser eller lede til politianmeldelse.

Ønsker du klagesagsbehandling centralt på SDU?

Efter Forvaltningslovens § 7, stk. 1, skal en forvaltningsmyndighed i fornødent omfang yde vejledning og bistand til personer, der retter henvendelse om spørgsmål inden for myndighedens sagsområde. Denne regel gælder også, for så vidt angår personalesagsbehandling ved klager om uønsket seksuel opmærksomhed. Inden en medarbejder officielt klager over en anden medarbejder, er vedkommende velkommen til at kontakte HR-chefen for vejledning. Forvaltningsloven indeholder i §§ 19 og 20 regler om myndighedens pligt til at foretage partshøring. Partshøringen skal sikre, at den, der er part i en sag, får mulighed for at gøre sig bekendt med og kommentere myndighedens beslutningsgrundlag, inden der træffes afgørelse. Man kan officielt klage til institutleder/dekan/områdechef/rektor. HR-service, personalekontoret, vil på vegne af ledelsen sagsbehandle partshøringen.

Anmeldelse af arbejdsskade

Episoder med uønsket seksuel opmærksomhed sidestilles med andre arbejdsskadehændelser. Det er således ledelsens opgave at foretage anmeldelser af enkeltstående hændelser via intern anmeldelsesblanket til Arbejdsmiljøkontoret, som så vil vurdere, om episoden skal anmeldes eksternt. Episoder, der forekommer over en længere periode, anmeldes af skadelidte til egen læge som en arbejdsbetinget lidelse.