

Vejledning om håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed mellem ansatte i regionen

Center for HR og Uddannelse, november 2020

Til personaleledere

Hvad gør du som leder, hvis en medarbejder oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra en ansat i regionen

Der er grundlæggende fire trin, som du skal forholde dig til som leder



Trin 1

1

Du bliver opmærksom på uønsket seksuel opmærksomhed

Grib ind og sig fra

Grib ind og sig tydeligt fra, hvis du selv ser eller hører det. Du har et ansvar for at gøre dit for at ændre forholdene. En kultur med uønsket seksuel opmærksomhed udfolder sig typisk, når ledelsen ikke er til stede. Hvis du oplever noget og siger klart fra, sender det et vigtigt signal, også til det som foregår, når du ikke er til stede.

Hvis du ikke siger tydeligt fra, kan det komme til at virke, som om du blåstempler en kultur, der udfolder sig, når du ikke er til stede.

Støt den der oplever uønsket seksuel opmærksomhed.
Giv dig tid til at lytte og stil dig til rådighed for dialog og sparring.
Henvi også til relevant tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant - og hvis relevant til psykologisk hjælp via arbejdspladsen.

Vær nysgerrig og opsøg viden om kulturen.
Opsøg dialog om, hvordan dine medarbejdere oplever kulturen.
Grib de anledninger du alligevel har til at blive klogere. Fx i MED-strengen, på personalemøder, 1:1, i exitsamtaler, i kantinen m.m.

Trin 2

2

Du involverer HR og din leder

Tag fat i HR

Kontakt din lokale HR-funktion, som kan hjælpe dig med at skabe overblik over, om der er tale om en sag der kræver konkret undersøgelse og ansættelsesretlig opfølgning.

HR kan give dig sparring og hjælpe dig med at håndtere de forskellige trin i behandlingen af en sag om uønsket seksuel opmærksomhed. HR og ledelseskonsulenter kan også hjælpe med gode råd til, hvordan du fremmer en tryk kultur fremadrettet.

Center for HR og Uddannelse orienteres via postkassen uoensketseksuelopmaerksomhed.center-for-hr@regionh.dk og bidrager til håndtering, hvis der er tale om sager af en vis tyngde eller udbredelse.

Orienter din egen leder

Orienter og inddrag din egen leder, så du ikke står alene med processen. Ledelsesmæssig støtte er vigtig.

Trin 3

3

Du undersøger i samarbejde med HR, hvad der er sket

- Undersøg upartisk hvad der er sket, hvornår og hvem der er involveret. Gør det inden for en rimelig frist. Jo alvorligere sag, jo hurtigere skal der reageres.
- Hvis sagen også vedrører dig – uanset om det er velbegrundet – kan du være inhabil, og sagen må håndteres af en anden. Vend med din leder og med HR.
- Afdæk hvad du allerede ved fx fra din løbende dialog med medarbejderne, trivselsmålinger, APV, drøftelser i LMU, personalesager mv.
- Sørg for at dokumentere og notere relevante oplysninger og viden, som din undersøgelse giver dig, så der er et skriftligt spor.

Hvis du ved, hvem der er involveret

Du afholder relevante samtaler til at få belyst sagen fra relevante vinkler. Tag en med til samtalerne, fx en HR-medarbejder. Lyt til alle involverede parter og synsvinkler. Fokuser på fakta fremfor holdninger.

Husk, at en påstået krænker skal tilbydes at tage bisidder med til samtalen, og at oplysninger knyttet til en personalesag er fortrolige.

Der kan også være tale om at indsamle fx skriftligt materiale fra de involverede i form af mails, sms'er m.m. hvis det er relevant for sagen.

Hvis der er tvivl om, hvorvidt den adresserede uønskede seksuelle opmærksomhed er mere udbredt, kan du tage nogle af de metoder i brug, der også er relevante for anonyme henvendelser (se boksen til højre).

Hvis det vedrører flere end dem, du er leder for

Hvis den uønskede seksuelle opmærksomhed er foregået mellem ansatte fra forskellige afdelinger, hospitaler, virksomheder eller centre undersøger du sagen i samarbejde med dine ledelseskolleger fra det pågældende sted.

Hvis du ikke ved, hvem der er involveret i en konkret sag

Du kan få information om uønsket seksuel opmærksomhed fra fx whistleblowerordningen, APV, udenforstående parter mv., hvor du ikke kender kontekst eller involverede.

Selvom det kan være sværere at håndtere anonyme eller ukonkrete henvendelser, skal sagen stadig undersøges, så godt du kan.

Har du selv observeret noget? Tag emnet op på personalemøder, ledelsesmøder, med tillids-/arbejdsmiljørepræsentant eller måske i LMU-regi uden at hænge nogen ud.

Inviter medarbejdere til at henvende sig til dig, deres tillids-/arbejdsmiljørepræsentant eller HR-funktionen, hvis de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed. Også selvom du gætter på, hvad det vedrører, kan det handle om noget andet.

Afhængigt af sagens karakter og omfang kan det måske være relevant at foretage en særskilt måling med udvalgte spørgsmål for at belyse omfanget. Trivselsmålingerne kan suppleres med spørgsmål vedrørende uønsket seksuel opmærksomhed.

Trin 4

4

Du handler

Når du nu ved, hvad der er sket, skal du afklare hvilke handlinger og konsekvenser, der er relevante og rimelige i dialog med din HR-funktion.

Opfølgning over for enkeltpersoner

Konsekvenser vil variere afhængig af, hvor alvorlig sagen er, fx:

- Samtaler med feedback og klare forventninger til professionel adfærd på arbejdspladsen. Tag gerne referat og gem på personalesagen.
- Mægling og konflikthåndtering mellem de involverede parter.
- Ændringer i referenceforhold, interne flytninger og lignende.
- Ansættelsesretlige konsekvenser såsom advarsel, opsigelse eller bortvisning.
- Eventuelt politianmeldelse, hvis der er mistanke om strafbart forhold.

Afslut sagen ordentligt

Giv altid en tilbagemelding til den der har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed og andre der har været tæt involveret. Selvom du ikke kan fortælle om en eventuel personalesag og detaljerne i den, kan du godt fortælle, at du har håndteret sagen.

Arbejde med kulturen på arbejdspladsen

Du har en vigtig rolle i at understøtte en tryk og professionel kultur.

Skab rum for dialog i afdelingen om jeres kultur, og om der er noget I skal være særligt opmærksomme på. Arbejdstilsynet har udviklet et dialogspil, der kan åbne dialogen – læs mere på intranettet.

Kig indad – er der noget med din egen måde at tale og agere på, der kan misforstås, og som kan påvirke kulturen i dine omgivelser? Er du tydelig i dine forventninger til kulturen?

Hvordan er jeres kultur over for studerende, praktikanter, vikarer m.fl. som har en løsere tilknytning til arbejdspladsen? Indgå i dialog om de oplever at være i en tryk kultur på jeres arbejdsplads.

Brug arbejdsmiljørepræsentanter, lokal MED og tillidsrepræsentanter i dialogen om, hvad der kan skabe og sikre et godt arbejdsmiljø. Søg hjælp fra stabsfunktionerne, hvis du har brug for inspiration eller bistand.

Fakta



Det er en skærpende omstændighed, hvis uønsket seksuel opmærksomhed udøves i et magtforhold eller andet hierarki.

Personalesager er som udgangspunkt fortrolige og må ikke oplyses til udenforstående. Vores kommunikation om sagen skal afspejle fortroligheden. Der kan dog søges om aktindsigt i advarsler og derover til de højere chefniveauer.

Arbejdstilsynet har fastslået, at det er oplevelsen af uønsket seksuel opmærksomhed, som er vigtig. Ikke om det har været en intention at krænke.

Sager med mistanke om strafbare forhold medfører en række hensyn ifm. interviews af en påstået krænker. Det gælder både hensyn til den påståede krænkers rettigheder og til en eventuel politietterforskning. Involver altid HR-funktionen tæt i disse sager.

Det er et særligt fokus at studerende, elever, praktikanter m.fl., som er løsere tilknyttet regionens arbejdspladser, oplever et miljø uden uønsket seksuel opmærksomhed.

Af hensyn til at understøtte regionens samlede håndtering af uønsket seksuel opmærksomhed skal Center for HR og Uddannelse orienteres om alvorlige sager på regionens arbejdspladser. Orientering sker til postkassen uoensketseksuelopmaerkksomhed.center-for-hr@regionh.dk.

Kulturbårne problematikker kan bero på en fælles forståelse om, at "man skal kunne klare mosten" i form af bemærkninger eller adfærd med seksuelle undertoner. Alle har ansvar – og lederne har et særligt ansvar – for at sige aktivt fra og for at medvirke til at skabe et sundt, trygt og professionelt arbejdsmiljø.

Regionen ønsker, at opgaven varetages i de kendte nære strukturer via ledelsesstrengen, HR-funktioner samt arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter. Og at undgå at sager får karakter af folkedomstol. Alle skal opleve, at blive behandlet ordentligt og professionelt. Sagen behandles sagligt og rimeligt.

Find mere
hjælp på
intranettet
[LINK]

Aktører ifm. sager vedr. uønsket seksuel opmærksomhed

Lederen	Rollemodel og primært anker for at håndtere henvendelser, arbejde med kultur og dialog med medarbejdere.
HR-funktionen	Tæt hjælper til lederen og bistår med at sikre, at regionen får håndteret sagsbehandlingen fyldestgørende.
Arbejds miljø- og tillidsrepræsentanter	Sparringspartner til leder og til involverede medarbejdere – både den der oplever uønsket seksuel opmærksomhed og en påstået krænker (TR). Og bidrager til at skabe et trygt, professionelt arbejdsmiljø uden uønsket seksuel opmærksomhed.
Direktion	Rollemodeller, overordnet ansvarlig for at melde klart ud at uønsket seksuel opmærksomhed er uforeneligt med regionens værdier og sætte fokus på forebyggelse bl.a. i VMU og lederfora, understøtte ledere i håndtering og koordinere evt. kommunikation til presse, politikere m.fl. i dialog med Center for Politik og Kommunikation.
Center for HR og Uddannelse	Fællespostkasse til henvendelser om uønsket seksuel opmærksomhed som overdrages til hospitaler/virksomheder/centre, overblik over sager og partner i håndtering af sager af en vis tyngde, politisk betjening, dialog med uddannelsesinstitutionerne, understøtte RMU.
Whistleblowerordning	Advokatfirmaet BechBruun er regionens administrator og overdrager sager til relevant hospital/virksomhed/center, eller hvis sagen falder uden for formålet, henvises anmelder til lokale muligheder for hjælp. BechBruun skal have en redegørelse om, hvordan regionen har håndteret sager anmeldt i whistleblowerordningen.
Center for Politik og kommunikation	Bistår med kommunikation, politiske udvalg og pressehåndtering.
RMU og MED	Fastlægger overordnede retningslinjer for håndtering af krænkelser, herunder uønsket seksuel opmærksomhed og følger op på arbejdsmiljøet på regionens arbejdspladser via løbende drøftelser og opfølgning på APV.

Til medarbejdere

Hvad gør du som medarbejder, hvis du oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra en anden ansat i regionen

Sig klart fra hvis du oplever uønsket seksuel opmærksomhed

Hvem kan du gå til på din arbejdsplads?

Gå til din personaleleder, der er tættest på at kunne hjælpe dig. Du kan også henvende dig til din leders leder eller andre ledelsesniveauer, hvis du er mere tryk ved det.

Du er også velkommen til at gå til din arbejdsmiljørepræsentant eller din tillidsrepræsentant, der begge har en rolle i at give dig støtte og sparring.

Din lokale HR-funktion kan også hjælpe dig og kender til håndtering af sager om uønsket seksuel opmærksomhed, hvis du foretrækker at henvende dig direkte til HR.

Hvis du er studerende, praktikant, elev m.m.

Du kan benytte de samme kanaler som dem, der er ansat på arbejdspladsen. Derudover kan du få hjælp hos din praktikvejleder, kliniske vejleder, kliniske underviser/uddannelsesansvarlige eller på din uddannelsesinstitution. Er du i tvivl om, hvem du kan henvende dig til (fx i din uddannelsesinstitution), kan du få hjælp i Center for HR og Uddannelse [[LINK til intranetside med kontaktpersoner](#)].

Hvem kan du ellers gå til?

Der er oprettet en postkasse for henvendelser om uønsket seksuel opmærksomhed i regi af Center for HR og Uddannelse, hvor du kan henvende dig, hvis du ikke ønsker at henvende dig på din egen arbejdsplads. Du kan skrive til postkassen her uoensketseksuelopmaerksomhed.center-for-hr@regionh.dk.

Du kan henvende dig anonymt via Region Hovedstadens whistleblowerordning [[LINK https://regionh.whistleblownetwork.net](https://regionh.whistleblownetwork.net)].

Ønsker du at følge sagen, er det vigtigt, at du angiver dette, når du opretter din henvendelse i whistleblowersystemet. Hvis du ikke krydser af i at du ønsker at følge sagen, kan det begrænse handlemulighederne, da afklarende spørgsmål så ikke kan stilles.

Uønsket seksuel opmærksomhed er uforeneligt med værdierne i Region Hovedstaden.

Hvad sker der når du går til din leder?

Din leder vil lytte og hjælpe dig bedst muligt og med hjælp fra HR-funktionen undersøge forholdene nærmere og skabe sig et overblik håndtere den konkrete sag og iværksætte initiativer for, at det ikke sker igen.

Hvis du henvender dig til andre fx din tillidsrepræsentant eller den lokale HR-funktion, vil der også være dialog om at inddrage din leder eller et andet ledelsesniveau, så de kan bidrage til den videre håndtering.

Sammen finder I den relevante hjælp til dig

Hjælp afstemmes i dialog med dig ud fra den konkrete sag. Det kan omhandle kontakt til tillids-/arbejds miljørepræsentanten, hjælp til konflikthåndtering, mægling, hjælp til at sige fra, henvisning til psykologhjælp eller andet. Det kan også være, at du primært har behov for at kunne tale om oplevelsen og sparre med din leder.

Hvordan behandles sager om uønsket seksuel opmærksomhed?

Det vil afhænge af den konkrete situation, hvordan sagen håndteres. Der kan være behov for at holde samtaler med de involverede, så de kan give deres version af, hvad der er sket. Der kan også være behov for, at du viser relevante mails eller lignende.

Hvis det vedrører kulturen på arbejdspladsen mere bredt, kan der igangsættes dialog om kultur og adfærd på personalemøder og lignende samt opfordringer til at andre henvender sig, hvis de har lignende oplevelser.

Når sagen er undersøgt, kan du forvente, at din leder handler relevant. Der kan være tale om forskellige mulige konsekvenser for krænker(e). Det kan spænde fra samtaler til formelle ansættelsesretlige sanktioner fx advarsel eller afsked. Du kan ikke forvente at få oplysninger om konsekvenserne, da personalesager er fortrolige.

Der vil komme et skærpet fokus på et godt arbejdsmiljø og blive fulgt op, hvis der er grundlag for at anmelde sagen som en arbejdsulykke.

Find mere hjælp
på intranettet

Til arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter

Hvad gør du, som arbejdsmiljø- eller tillidsrepræsentant, hvis du får en henvendelse fra en kollega, der oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra en anden ansat i regionen

Støt din kollega, som oplever at blive krænket

Lyt til vedkommendes oplevelser og hjælp kollegaen videre:

- For at kunne håndtere det problem, som din kollega oplever, er det en god ide, at du opfordrer kollegaen til at inddrage lederen eller et højere ledelsesniveau. Det er svært at ændre på, hvis de ikke kender til det.
- Skal kollegaen have støtte af dig til at henvende sig til ledelsen?
- Afhængigt af situationen kan du vejlede om muligheden for psykologisk rådgivning, der findes på jeres arbejdsplads.

Ved mistanke om, at der er foregået noget strafbart, kan politianmeldelse være relevant. Her kan du henvise din kollega til fx at få hjælp af ledelsen eller i HR-funktionen.

Særligt om arbejdsulykker

Vær opmærksom på regler om arbejdsulykker, og om henvendelsen har karakter af, at den skal anmeldes som en arbejdsulykke. Det gør arbejdsmiljøgruppen.

Bidrag til en god arbejdskultur

Arbejdsmiljøgruppen og MED har en vigtig rolle i at fremme et trygt og professionelt arbejdsmiljø med høj trivsel uden uønsket seksuel opmærksomhed.

Uønsket seksuel opmærksomhed er uforeneligt med værdierne i Region Hovedstaden.