



Politik om sexchikane

Indhold

Formål.....	2
Definition af sexchikane	2
Praktiske forhold	3
Forebyggelse af sexchikane	3
Forebyggelse af sexchikane på individniveau	3
Forebyggelse af sexchikane som leder	3
Håndtering af sexchikane	4
Sådan håndterer du sexchikane	4
Sådan håndterer du sexchikane som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant	4
Sådan håndterer du sexchikane som leder	5
Ikrafttrædelsestidspunkt og spørgsmål til fortolkning.....	5

Brevdato: 20-06-2018
Sags nr. 2016 - 15959
Akt id. 4007042

P. O. Box 1037
3900 Nuuk
Tel. (+299) 34 50 00
Fax (+299) 34 63 50
E-mail: oed@nanoq.gl
www.naalakkersuisut.gl

Formål

Grønlands Selvstyre tolererer ikke sexchikane.

Politikken om sexchikane skal:

- Fremme et godt og sundt arbejdsmiljø
- Forebygge sexchikane
- Udstikke rammer for håndtering af sexchikane

Det betyder, at:

- Alle aktivt deltager i at fremme et godt og sundt arbejdsmiljø. Både ledere og medarbejdere forventes at medvirke til at skabe et arbejdsklima, der modvirker enhver form for sexchikane
- Vi udviser åbenhed, tillid og respekt for hinanden og hinandens forskelligheder. Det bedste værn mod sexchikane er en omgangstone præget af et menneskesyn, der viser respekt for forskellighed og den enkelte medarbejders integritet

Definition af sexchikane

Der foreligger sexchikane, når en person udsættes for enhver uønsket adfærd med seksuelle undertoner med den virkning eller det formål at krænke, ydmyge, diskriminere eller svække den pågældende person.¹

Der findes ikke nogen objektive grænser for, hvad der er acceptable omgangsformer, og hvad der er sexchikane. Grænsen for sexchikane er flydende, fordi opfattelsen af omgangsform kan være forskellig fra person til person. Både mænd og kvinder kan blive udsat for sexchikane.

Føler du dig chikaneret, er det vigtigt at gøre udøveren opmærksom på, at handlingen er uønsket og ubehagelig. Hvis udøveren ikke respekterer dette, kan der være tale om sexchikane.

Eksempler på sexchikane:

- Verbal og non-verbal adfærd af seksuel karakter, som er uønsket, stødende, sårende og ikke gengældt. Fx kys, grænseoverskridende berøringer og klap.
- Kommentarer, spørgsmål og opfordringer af seksuel karakter. Seksuelt præget telefonterror, e-mails eller breve.
- Sjofle vittigheder, visning af pornografiske billeder og andet hører også med, hvis det er uønsket og krænker den, der bliver udsat for det.

Ved sexchikane kan der foreligge en overtrædelse af Lov om Arbejdsmiljø i Grønland og Lov om ligestilling af mænd og kvinder, ligesom der kan foreligge en eventuel overtrædelse af Kriminallov for Grønland.

¹ Inatsisartutlov nr. 3 af 29. november 2013 om ligestilling af mænd og kvinder:
<http://lovgivning.gl/lov?rid={F8FD7F3C-9967-48DA-BCF0-F3A5FFA8E977}>

Praktiske forhold

Forebyggelse af sexchikane

I nedenstående afsnit finder du en vejledning i, hvordan sexchikane kan forebygges, og derved undgås på arbejdspladsen. Ved gennemlæsningen skal du være opmærksom på, at der kan være forskellige kulturer i Grønlands Selvstyres centraladministration.

Forebyggelse af sexchikane på individniveau

For at forebygge sexchikane er det vigtigt, at du:

- **Siger fra**

Sig klart og tydeligt fra over for de handlinger, som du ikke bryder dig om, og som overskrider dine grænser. Hvis kollegaen ikke er ude på at chikanere dig, vil kränkelsen stoppe her.

Sexchikane bliver ofte ikke bremsset, fordi det i starten kan være svært at skelne mellem komplimenter, berøringer og chikanerende handlinger.

Sexchikane starter kun sjældent lige på og hårdt, men udvikler sig i stedet lige så stille.

- **Respekterer din kollega**

Respekter hvis din kollega siger fra over for dine eller andres handlinger. Også selv om du selv synes, handlingerne er uskyldige eller bare for sjov.

- **Støtter din kollega**

Hvis du bliver vidne til sexchikane, skal du sige tydeligt fra og støtte den, det går ud over. Din kollegiale opbakning er meget væsentlig, både for sagens forløb og for din kollega.

Forebyggelse af sexchikane som leder

For at forebygge sexchikane er det vigtigt, at du som leder:

- **Udtrykker klare holdninger til sexchikane**

Du bør som leder udtrykke klare holdninger, der tager afstand til sexchikane. Den bedste måde er ved at kombinere information og diskussion i medarbejdergruppen.

Fortæl dine medarbejdere om politikken, og hvor den kan findes.

- **Arbejder med trivslen og det psykiske arbejdsmiljø**

Kortlægning af trivslen og det psykiske arbejdsmiljø sker centralt fra ved gennemførelse af en trivselsundersøgelse eller den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV). Det er vigtigt, at du som leder sikrer, at der arbejdes med resultatet af kortlægningen.

- **Tager din medarbejder alvorligt**

Hvis en ansat føler sig dårligt behandlet eller chikaneret, og den ansatte vælger at fortælle dig som leder om det, skal du som leder altid tage det alvorligt.

Vis medarbejderne, at de kan komme til dig, hvis de oplever problemer med sexchikane.

Håndtering af sexchikane

I det følgende kan du læse, hvordan du håndterer sexchikane, såfremt du skulle opleve det.

Sådan håndterer du sexchikane

- **Lad være med at skjule, at du bliver chikaneret**

Sig klart og tydeligt til den, der chikanerer, at du ikke vil finde dig i det. Du bør under ingen omstændigheder give efter, for chikanørens ønsker.

Søg hjælp, hvis chikanen fortsætter - hos kolleger, tillidsvalgte og/eller ledelse.

- **Opfat chikanen som et arbejdsmiljøproblem og ikke som dit personlige problem**

Hvis én medarbejder har et problem med sexchikane, så har alle et problem med sexchikane.

Tal åbent med din leder, tillids- eller sikkerhedsrepræsentant. Find ud af om andre kollegaer også har eller har haft problemer med sexchikane.

Få talt sagen grundigt igennem med betroede personer.

Hvis problemet er kendt på arbejdspladsen, så diskuter hvordan I skal forfølge sagen, gerne med sikkerheds- og/eller tillidsrepræsentanten.

Sådan håndterer du sexchikane som tillids- eller sikkerhedsrepræsentant

- **Reager hurtigt og vær diskret**

Du skal reagere hurtigt ved mistanke om sexchikane. Det vigtigste er at hjælpe den ramte. Vær opmærksom på, at sexchikane kan være den bagvedliggende årsag, hvis en kollega opfører sig underligt, ofte melder sig syg eller siger op/bliver fyret.

Vær diskret, hvis en kollega kommer til dig. Din kollega har ret til at være anonym, og det er altid hans eller hendes afgørelse, hvor langt sagen skal føres.

Det er bedst, hvis problemet kan klares med en samtale med chikanøren eller ledelsen.

Hvis det er nødvendigt, skal du være med til at bygge en sag op. Dvs. kortlæg tid, sted og art af chikane. Find eventuelle vidner. Søg støtte hos fagforeningens ressourcepersoner.

Sådan håndterer du sexchikane som leder

- **Grib ind**

Ved indikation på sexchikane, eller hvis du modtager en konkret klage vedrørende sexchikane, tages en samtale med udøveren, hvor udøverens adfærd afdækkes.

- **Udvis diskretion**

Udvis diskretion både over for ofre og de formodede udøvere. Drag ikke forhastede slutninger.

Forsøg at skabe en dialog mellem parterne.

Det anbefales, at mægling gennemføres uformelt, så det undgås, at hele arbejdspladsen får kendskab til striden. Det kan i starten ske ved individuelle samtaler med parterne hver for sig og derefter eventuelt sammen. Det kan være en god idé, at parterne får lejlighed til at tage en bisidder (fx en tillidsrepræsentant) med til en sådan samtale.

Ved tilfælde af sexchikane kan der iværksættes tjenstlige sanktioner.

- **Opvej situationen og overvej mulighederne**

Søg enkle og praktiske løsninger. Overvej hvilken løsning der passer bedst i den pågældende situation. Måske har der været tale om misforståelser, og arbejdssituationen fungerer igen. I nogle tilfælde kan det være, at arbejdssituationen ikke fungerer efter misforståelsen. I disse tilfælde kan det være relevant at overveje, om det ville hjælpe, at omplacere den ene part.

Oplys både udøver og offer om, hvilke muligheder der er for behandling ([Se nærmere på Nanuarag, under personalepolitikker og psykologhjælp](#)), hvis det skønnes, at der er behov. Der kan foreligge forskellige bagvedliggende grunde til udøvers handling, hvorfor denne også skal have mulighed for psykolog/samtaleterapi.

Ikrafttrædelsestidspunkt og spørgsmål til fortolkning

Politikken om sexchikane erstatter tidligere politikker om sexchikane for Grønlands Selvstyres centraladministration.

Politikken om sexchikane er gældende fra den dato, den er blevet drøftet i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU).

HSU har drøftet politikken om sexchikane på et møde den 20. juni 2018. HSU har følgende bemærkninger til politikken om sexchikane:

HSU havde ingen bemærkninger til det forelagte udkast til politik om sexchikane.

Hvis der er tvivl om fortolkningen af politikken, så er du velkommen til at kontakte Økonomi- og Personalestyrelsen (ASA) på personale@nanog.gl.