

# Danske Forlags kodeks mod uønsket seksuel opmærksomhed

Vi ønsker, at [forlagets navn] skal være en tryk, tillidsfuld og ligeværdig arbejdsplads, hvor der er arbejdsglæde og et fokus på de faglige opgaver, vi hver især og i fællesskab skal løse. Vi arbejder for at forhindre stødende, nedværdigende og uønsket seksualiseret adfærd ved løbende at opdatere vores politikker i fællesskab, forny og styrke samtalen og gøre status over fremskridt. Vi har et ansvar for at være en arbejdsplads, som lever op til Ligebehandlingslovens forbud mod sexchikane. Vi har derfor udarbejdet følgende normsæt.

## 1. Uønsket seksuel opmærksomhed

**Definition.** Med uønsket seksuel opmærksomhed mener vi uønsket verbal både on- og offline, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den utilsigtede virkning at krænke en persons værdighed.

**Det gælder alle.** Vi er opmærksomme på at uønsket seksuel opmærksomhed i [forlagets] regi også kan komme fra personer, der ikke er ansat hos [forlag]. Ingen har særstatus og ingen har lov til at opføre sig krænkende.

## 2. Ledelsens ansvar

**Gå forrest.** Ledelsen skal gøre det tydeligt gennem handling, hvor grænsen går. Ledelsen skal skabe dialog og være åben over for feedback. Ledelsen skal vise, at de værdsætter, at medarbejdere siger fra overfor uønsket seksuel opmærksomhed.

**Alvor.** Ledelsen skal altid tage en oplevelse med uønsket seksuel opmærksomhed alvorligt og hjælpe til, at alle henvendelser bliver håndteret på en ordentlig og værdig måde.

**Kultur.** Ledelsen skal sørge for at skabe en tryk, tillidsfuld og ligeværdig kultur, hvor alle tør tale om deres oplevelser. Den enkeltes grænser skal altid tages alvorligt og respekteres.

## 3. Et fælles anliggende

**Sig fra.** Hvis du oplever uønsket seksuel opmærksomhed, er det din ret at sige fra. Du kan enten selv sige fra og give direkte feedback til den, som opfører sig krænkende, hvis situationen er til det, og du har mod på det. Alternativt kan du gå til din nærmeste leder, HR, arbejdsmiljørepræsentant, en anden kollega du har tillid til eller fagforening.

**Lyt.** Hvis du modtager feedback fra en person om, at vedkommende oplever, at du opfører dig krænkende, skal du lytte med respekt og tage vedkommendes oplevelse alvorligt.

**Spørg.** Hvis du bliver i tvivl, om din egen adfærd opleves som uønsket seksuel opmærksomhed, så spørg den pågældende eller spørg din kollega. Lyt til feedbacken.

**Skab dialog.** Hvis vi skal forstå hinanden og hinandens grænser, må vi indgå i dialog. Giv feedback, modtag feedback og vær åben overfor, at handlinger og udsagn opfattes forskelligt. Det er den krænkede, der skal tages hensyn til. Samtidig skal der være en opmærksomhed på, at udsagn ikke altid er ment som krænkende, og det skal vi kunne tale om.

**Vær en god kollega.** Hvis du overværer en seksuel krænkelse, så tag ansvar: Tilbyd støtte, grib ind, hvis du kan, og rapportér til ledelsen/HR.

#### **4. Henvendelser tages alvorligt**

**Sig det højt.** Oplever du dig udsat for uønsket seksuel opmærksomhed eller er du i tvivl om det, du har oplevet, er seksuelt krænkende, opfordrer vi dig til at tage kontakt til din nærmeste leder, HR, arbejdsmiljørepræsentant, en anden kollega du har tillid til eller fagforening. [Du kan også benytte vores whistleblowerordning, hvor du anonymt kan gøre opmærksom på forhold i virksomheden, der ikke er i orden.]

**Fortrolighed.** Vi behandler alle sager om seksuelle krænkelser i et fortroligt rum, og du har medindflydelse på, hvordan vi går videre med sagen.

**Konsekvens.** Vi hører altid alle parter, sikrer den nødvendige retssikkerhed for alle involverede og sørger for proportionel handling i forhold til krænkelsen, hvilket i sidste ende kan have ansættelsesretslige konsekvenser.

Dette kodeks er udarbejdet af Danske Forlag, maj 2021