

## Redegørelse

### Radikale Venstres sekretariats politik ift. sexchikane (jf. *Handlingsplan mod mobning, 2011*)

#### *Radikale Venstres sekretariats definition på mobning og sexchikane*

Mobning betyder, at man i forbindelse med sit arbejde – regelmæssigt og over tid – udsættes for ubehagelig, nedværdigende eller sårende behandling fra én eller flere personers side, sådan at man oplever, at det er svært at forsvare sig. Mobning omfatter også sexchikane, som dækker over handlinger der påtvinger en person uønsket seksuel opmærksomhed. Det kan være ved fysiske handlinger, det kan være i tale og det kan være gennem andre former for udstilling af det seksuelle: i billeder, genstande m.m.

#### *Indgivelse af klager over mobning og anden chikane*

Alle sager om mobning og anden chikane skal håndteres således, at der fremadrettet sker forbedring for den enkelte medarbejder og for hele arbejdspladsen. Det er derfor vigtigt, at medarbejdere, der føler sig udsat for mobning eller anden chikane eller medarbejdere, der er vidner til mobning eller anden chikane, ikke står alene med sagen, men sørger for at andre relevante personer på arbejdspladsen får kendskab til sagen og dermed får mulighed for at gøre noget ved den. Når en medarbejder oplever eller er vidne til mobning eller anden chikane, så bør vedkommende henvende sig til nærmeste chef (Teamchef), tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten eller sekretariatschefen.

Ved henvendelsen kan man være sikker på, at ovennævnte kontaktpersoner

- behandler henvendelsen om mobning eller anden chikane seriøst og med den nødvendige diskretion.
- efter aftale orienterer sekretariatschefen om at mobning eller anden chikane finder sted.
- efter aftale med sekretariatschefen og den krænkede person aftaler, hvordan sagen videre skal håndteres – enten med eller uden den krænkede persons deltagelse.
- Sagen behandles med diskretion for at beskytte de involveredes privatliv og værdighed. Ingen oplysninger gives til parter, der ikke er involveret.
- Alle medarbejdere har pligt til, efter bedste evne, at bidrage til undersøgelsen af en klage over mobning og anden chikane, når de bliver spurgt.

#### *Sanktioner*

- Målet med at behandle en klage om mobning eller anden chikane er først og fremmest, at der fremadrettet sker forbedringer for den enkelte medarbejder og for hele arbejdspladsen. Derfor vil konfliktmægling, samtaler og andre arbejdsmiljøtiltag først skulle udelukkes eller have vist sig ineffektive, før sanktioner bliver relevante.

## To klager i 2016

### Sagsforløb

I 2016 har to tidligere medarbejdere uafhængigt af hinanden, men næsten samtidigt henvendt sig til sekretariatsledelsen, idet de begge oplyser, at de har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra den daværende politiske leder.

Den første henvendelse vedrører en episode i efteråret 2015, hvor den pågældende ifbm. en festlig lejlighed oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra den politiske leder.

Den anden henvendelse vedrører en episode i sommeren 2016, hvor den pågældende ifbm. en festlig lejlighed ligeledes oplever uønsket seksuel opmærksomhed fra den politiske leder.

I begge tilfælde beder de pågældende om, at sagen behandles i fortrolighed og begge har som formål med henvendelsen, at den politiske leder får en rettesættelse mhp. at sikre, at andre medarbejdere ikke oplever tilsvarende uønsket seksuel opmærksomhed; helt konkret upassende berøringer.

Fortroligheden betyder at ingen andre end sekretariatsledelsen samt naturligvis den politiske leder, der er genstand for klagen, involveres i sagen.

Sagerne bliver oplyst til sekretariatsledelsen midt i et lederskifte på posten som sekretariatschef, så der sker en overlevering til den nye sekretariatschef primo september 2016.

Primo september 2016 indkalder sekretariatschefen den politiske leder til møde. Pågældende bliver oplyst om de to klager, som han tager til efterretning.

Sekretariatschefen oplyser, at den politiske leder fremover aldrig igen må udsætte sekretariatets medarbejdere for uønsket seksuel opmærksomhed, hvilket den politiske leder accepterer.

Den første klager henvender sig efterfølgende til sekretariatsledelsen for at spørge ind til, om der er sket en påtale af den uønskede seksuelle opmærksomhed, hvilket hun får en bekræftelse på.

#### Vurdering af sagsforløb

Sagen er håndteret i overensstemmelse med retningslinjerne i Radikale Venstres sekretariats *Handlingsplan mod mobning*:

Der er således iværksat en dialog med medarbejderne, der har indgivet klagen, hvor hændelsesforløbet er beskrevet og hvor det er drøftet, hvordan sagen videre skal håndteres – her uden den krænkede persons deltagelse.

Derefter er beskrivelsen foreholdt den politiske leder, som klagen er rettet imod med henblik på, at der fremadrettet sker forbedring.

Sagen er behandlet med en vis forsinkelse da den er opstået omkring et skift i posten som sekretariatschef. Den nytiltrådte sekretariatschef har håndteret sagen hurtigst muligt efter tiltrædelse.

Sekretariatsledelsen har alene videregivet de oplysninger, som medarbejderne, der har indgivet klagen har ønsket og kun til de parter, som klagerne har ønsket skulle involveres. Sagerne er således behandlet med diskretion for at beskytte de involveredes privatliv og værdighed og som det fremgår af retningslinjerne er ingen oplysninger givet til parter, der ikke er involveret.

#### **Klage i 2017**

##### Sagsforløb

I sommeren 2017 bliver sekretariatschefen uformelt og via mellemmand orienteret om, at en kvinde, har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra den politiske leder ved en festlig lejlighed i sommeren 2017.

Kvinden har nogle år tidligere været ansat på Radikale Venstres sekretariat, men er det ikke på det pågældende tidspunkt. Det oplyses fra mellemmand, at den pågældende ikke ønsker offentlighed om henvendelsen.

##### Vurdering af sagsforløb

Sagen er så vidt muligt håndteret i overensstemmelse med retningslinjerne for håndtering af denne type sager i Radikale Venstres sekretariat, jf. *Handlingsplan mod mobning*.

Der er ikke iværksat en direkte dialog mellem sekretariatsledelsen og medarbejderen. Det skyldes, at sekretariatsledelsen er gjort opmærksom på sagen gennem mellemmand og at klageren ad denne kanal har gjort opmærksom på, at vedkomne ikke ønskede en direkte dialog om sagen. Derefter er beskrivelsen foreholdt den politiske leder, som klagen er rettet imod. Han har ikke givet udtryk for at sagsbeskrivelsen er ukorrekt.

Sagen behandles med diskretion for at beskytte de involveredes privatliv og værdighed. Sekretariatschefen vælger således alene at påtale sagen overfor den politiske leder, som der klages over. Ingen oplysninger gives til parter, der ikke er involveret.

## **Afslutning**

Udover de tre sager kender sekretariatsledelsen ikke til yderligere sager. Ingen medarbejdere eller andre har siden klaget til sekretariatsledelsen over uønsket seksuel opmærksomhed fra den politiske leder. Det har heller ikke fremgået af de årlige Arbejdspladsvurderinger, der gennemføres hvert år i januar.

Sekretariatschefen har overvejet, om han skulle involvere andre parter i de tre sager – fx landsformanden eller næstformanden for folketingsgruppen. Sekretariatschefen har i den sammenhæng måtte afveje på den ene side hensynet til at respektere klagernes ønsker om ikke at videregive oplysninger mod på den anden side hensynet til at sikre, at der ikke ville opstå tilsvarende sager.

Sekretariatschefen har i overensstemmelse med den vedtagne Handlingsplan tillagt klagernes ønsker stor vægt. Da den politiske leder desuden ikke satte spørgsmålstegn ved oplysningerne i de to formelle klager fra 2016 og var enig i, at hans adfærd var uacceptabel, var forventningen, at der ikke ville opstå flere sager. I hændelsen i 2017 blev det lagt til grund, at sagen kun var oplyst delvist og gennem mellemmand, og at sekretariatschefen ikke umiddelbart havde mulighed for at oplyse sagen yderligere. Herefter har sekretariatsledelsen ikke modtaget klager over partilederen fra medarbejdere.

Desuden har sekretariatschefen haft overvejelser om, hvorvidt klagerne skulle have tilbagemeldinger på, hvordan deres klager blev håndteret. I den sammenhæng er lagt til grund, at det vigtigste for klagerne var, at deres klager blev bragt videre til den politiske leder med henblik på at undgå tilsvarende situationer.

Overvejelserne om håndteringen af de tre sager har været særdeles vanskelige. Sekretariatschefen har undervejs bestræbt sig på at følge retningslinjerne om at udvise den nødvendige diskretion og beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv og ikke videregive oplysninger om sagen til uvedkommende.

København, 12. oktober 2020

Lars Beer Nielsen, sekretariatschef