

# Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023

Sådan kan I følge op  
og arbejde videre

Med fokus på  
det der foregår  
internt, dvs.  
mellem kolleger  
eller mellem  
medarbejdere  
og ledelse

Københavns Kommune

# Arbejdsmiljø København

**Københavns kommunes rådgiver om arbejdsmiljø og arbejdsliv**

# Hjælp og sparring til jeres opfølgning

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Alle ansatte i KK kan henvende sig

[Læs mere på www.arbejdsmiljoe.kk.dk/chikane](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/chikane)

Arbejdsmiljø Københavns  
Hjemmeside:

Følg op på undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd

[Læs mere på www.arbejdsmiljoe.kk.dk/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd)



**Var den kommentar lidt over strengen?**



RING ANONYMT  
73 70 85 40

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

# Færdelsesregler på mødet

- Vælg "fuld skærm"
- Hav chatten åben
- Sluk din mikrofon
- Deltag aktivt - skriv gerne spørgsmål i chatten løbende.
- Udvis diskretion
- Webinaret optages
- Slides og optagelse lægges på AMKs hjemmeside

# Færdiggør sætningen

Efter dette webinar  
håber jeg særligt på at  
have lært mere om...

# PROGRAM

# 1

HVAD HANDLER  
DET OM?

# 2

HVAD SKAL VI  
GØRE NU?

# 3

HVORDAN  
HÅNDBTERER VI  
HENVENDELSER  
ORDENTLIGT?

# 4

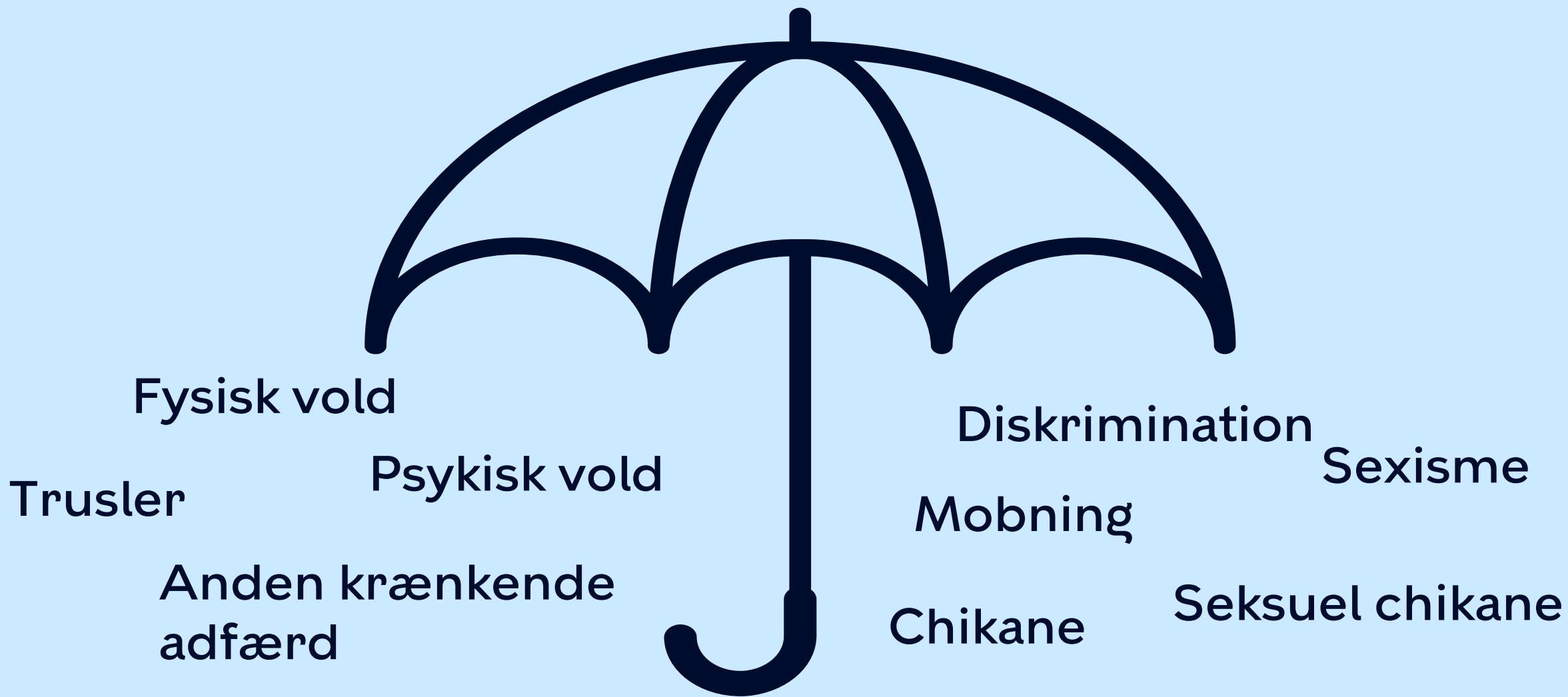
HVORDAN  
FOREBYGGER VI,  
AT DET SKER  
(IGEN)?

# 1

HVAD HANDLER  
DET OM?



# Krænkende adfærd





# Sexisme

"Mænd kan ikke multi-taske"

Forskels-behandling

"Det var udmærket klaret, og så af en kvinde"

Køns-stereotyper

Latterlig-gørelse af mænd, som tager barsel

Kommentarer og vittigheder som gør grin eller nedgør

Diskriminerende adfærd er **nedvurdering** på baggrund af køn, kønsidentitet, kønsudtryk eller seksuel orientering.

# Seksuel chikane

Uønskede berøringer

Fysiske overgreb, trusler og tvang

Spørgsmål, kommentarer og vittigheder om intime og seksuelle emner

Uønskede kommentarer om udseende, tøj, krop

"Jeg kan slet ikke koncentrere mig, når du har skjorte på"

Uønskede tilnærmelser

Krænkende adfærd af seksuel karakter og **uønsket** seksuel opmærksomhed, karakteriseret ved at **forsætte ud over det punkt**, hvor den krænkede synes, det er acceptabelt.

# Intention



# Effekt



//

Den subjektive oplevelse af at være udsat for krænkende adfærd er en døråbning til hjælp, men er aldrig i sig selv en dom.

//

Ikke alt kan være en krænkende handling

Almindelig udøvelse af ledelse eller kollegial feedback er ikke i sig selv krænkende adfærd. Selvom det kan være kritisk eller man er uenig.



# Belastningstrekanten



# Hvor går grænsen?

Her hos os har vi lidt kærlig mobning, det må man kunne tåle

Må man så ikke flirte?

Det var jo ikke ondt ment

Slap nu af ..  
Det var jo bare en joke

Kan man da heller ikke sige noget mere eller have det lidt sjovt?

Jeg siger det bare som det er

Sådan er jeg bare

Vi har jo brug for at puste lidt ud en gang i mellem



# 2

HVAD SKAL VI  
GØRE NU?



# Hvilke politikker og retningslinjer skal vi følge?





**Tre vigtige  
pointer**

fra KK's politik  
om krænkende  
adfærd

KK accepterer ikke krænkende  
adfærd

Der er pligt til at  
forebygge og håndtere

Der skelnes mellem krænkelser  
internt og eksternt

## Hvem har ansvaret?

### Alle ansatte – ledere og medarbejdere – har et ansvar for:

- at krænkende adfærd ikke finder sted,
- at gøre opmærksom på, hvis det sker,
- generelt medvirke til en ordentlig og professionel omgangstone på arbejdspladsen.

### Ledelsen har et særligt ansvar for:

- at gå forrest,
- at sikre, at oplevelser med krænkende adfærd bliver taget alvorligt og håndteret med fokus på alle parter i sagen.

## **Spor 1**

Håndtering: Sørg for, at dem, der har brug for hjælp, kan få det

## **Spor 2**

Forebyggelse: Arbejd med kulturen og opbyg den etiske infrastruktur



# Spør 1

Håndtér det der er med passende indsatser.

Langt de fleste sager med sexisme og seksuel chikane kan effektivt håndteres med et simpelt set-up som dialog og støtte.

Jo mere kompleks og grov en sag er, jo mere bør undersøgelsens format opjusteres.

Effektiv håndtering er grundstenen for god forebyggelse.

# Spør 2

Forebyggelse: Arbejd med kulturen og opbyg den etiske infrastruktur



## Spor 1

Håndtér det der er med passende indsatser.

Langt de fleste sager med sexismen og seksuel chikane kan effektivt håndteres med et simpelt set-up som dialog og støtte.

Jo mere kompleks og grov en sag er, jo mere bør undersøgelsens format opjusteres.

Effektiv håndtering er grundstenen for god forebyggelse.



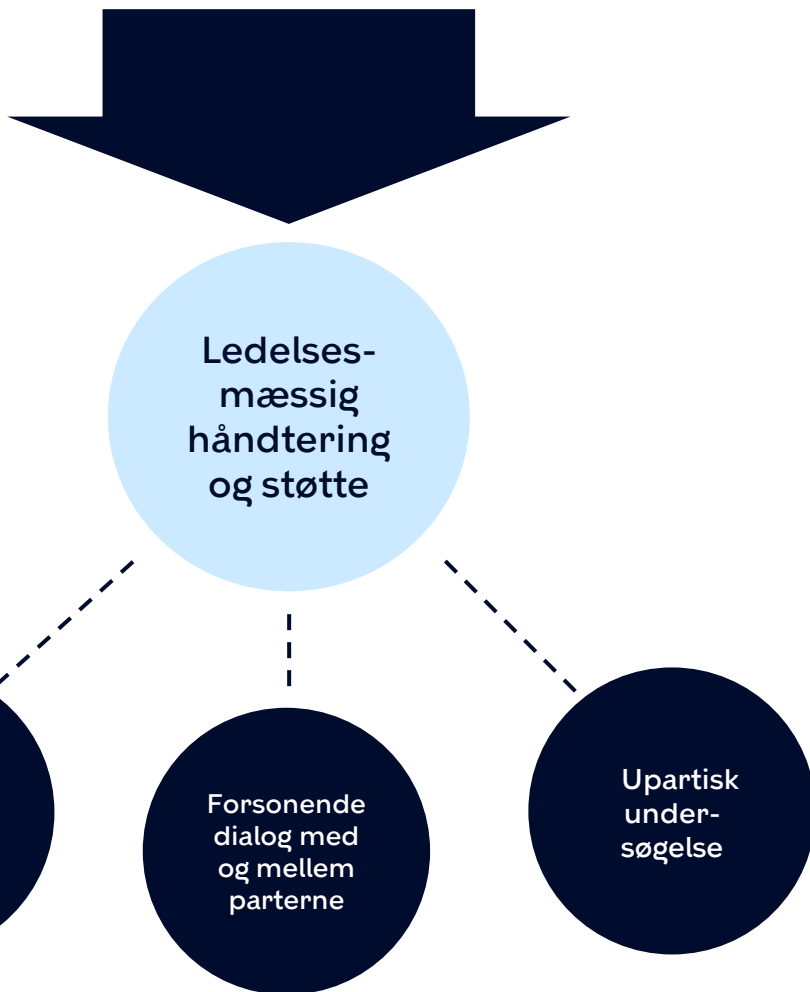
## Spor 2

Ønsker man en forebyggende kultur, er det vigtigt, at fællesskabet er trænet til at forebygge, spotte og håndtere krænkende adfærd.

Den etiske infrastruktur dækker over de formelle og uformelle systemer, der understøtter at arbejdspladsen forebygger og er klar til at håndtere krænkelse, hvis de opstår.


# Spor 1: Håndtering

Sørg for, at dem, der har brug for hjælp, kan få det – med passende indsatser



# Spor 2: Forebyggelse

Træn fællesskabet til at forebygge, spotte og håndtere krænkende adfærd og opbyg arbejdspladsens etiske infrastruktur



Information og viden om krænkelser

Fælles drøftelser fx om psykologisk tryghed, dilemmaer, grænser, kultur, omgangstone, samarbejde og arbejdsfællesskab

Aktivere/udarbejde retningslinjer og kodeks for professionel adfærd

# Vi anbefaler

**1** Forbered i ledelse og MED

**2** Sæt fokus på spor 1 med åbent vindue

**3** Sæt gang i den fælles indsats i spor 2

# Eksempel: Opfølgning på USKA

## Trin 1:

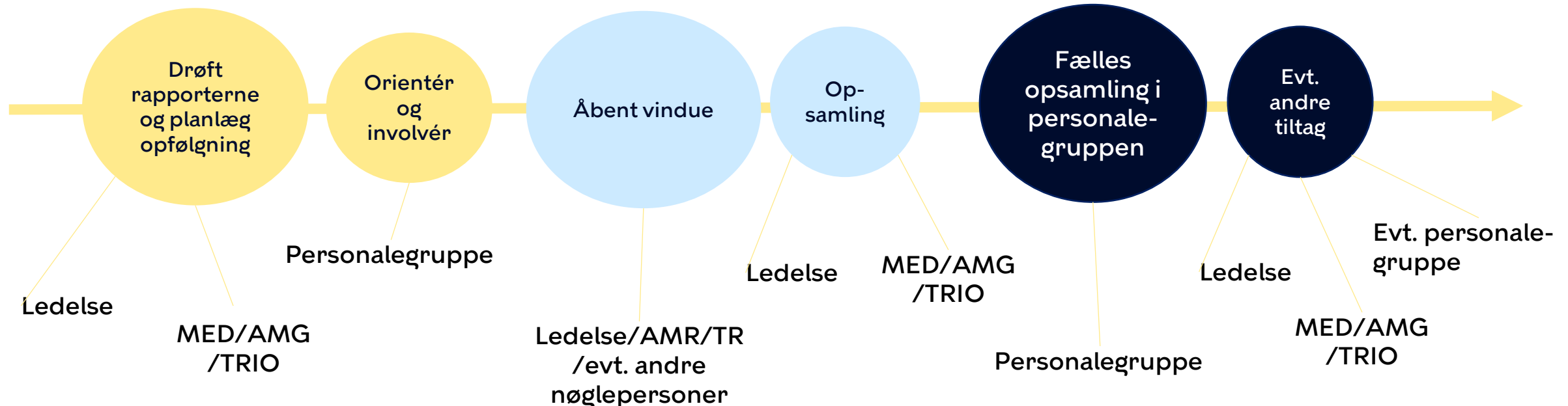
- Hvad handler det om?
- Hvad ved vi allerede?
- Hvordan skal vi gribe den videre proces an?
- Hvem skal inddrages hvordan?
- Har vi brug for hjælp?

## Trin 2:

- Opfordring til, at medarbejdere henvender sig, hvis de har oplevet sexisme eller seksuel chikane
- Fortæl om støttemuligheder og den videre proces.
- Sæt en frist.
- Håndtér henvendelser.
- Saml op.

## Trin 3:

- Hold et personalemøde.
- Orientér, med den nødvendige diskretion, om status på situationen
- Skab dialog og få bud på, hvad det kan handle om, og hvad der kan gøres i fællesskab.







# 3

HVORDAN  
HÅNTERER VI  
HENVENDELSER  
ORDENTLIGT?



# Hvor går det typisk galt?

- Når der ikke bliver reageret på henvendelser
- Når der ikke bliver fulgt op, fx "vi tager os af det" og man så ikke hører mere
- Når der bliver reageret for langsomt
- Når der bliver reageret for hurtigt (uovervejet)
- Når der bliver reageret for kraftigt, når reaktionen er for ensidig, når der ikke bliver taget hånd om begge parter
- Når det er uklart hvem der har hvilke roller
- Når viden fra spor 1 ikke føder ind i relevante indsatser i spor 2
- Når anonymiteten i undersøgelser ikke respekteres



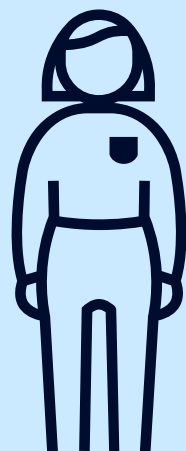
# Anonymitetsfælden

## Anonymitetsfældens fejlslutninger

- "Hvis vi ikke kan få information om, hvem det er, kan vi ikke hjælpe"
- "Hvis de ikke vil stå frem kan vi jo ikke vide om resultaterne er korrekte"
- "Hvis du fortæller det til mig er jeg nødt til at fortælle ledelsen om det"

## Hvordan undgår jeg anonymitetsfælden?

- Kræv aldrig at nogen skal stå frem, hvis vedkommende ikke ønsker det
- Gå ikke videre med personrelateret data, hvis vedkommende ikke ønsker det
- Undgå klapjagt - løft problemet op på et højere niveau
- Afdæk det psykosociale arbejdsmiljø grundigere



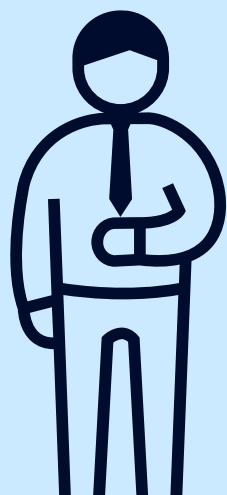
# Leder

Tag altid udgangspunkt i hvad den enkelte har brug for hjælp til – og følg op!

## Alle kan tage imod en henvendelse og varetage den første kontakt og:

- Udvide empati og respekt på en professionel måde.
- Spørge ind til hvad situationen drejer sig om.
- Spørge ind til henvenderens ønsker og behov for støtte.
- Aftale opfølgning inden for kort tid.

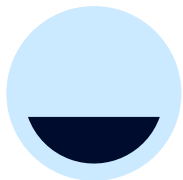
# AMR



# TR



# Redskab: Når du tager imod en henvendelse

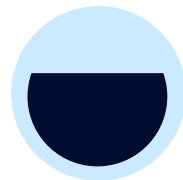


## Vær forberedt

Kend de retningslinjer og politikker der er hos jer.

Find et uforstyrret sted, hvor samtalen kan foregå.

Aftal rammerne for samtalen.



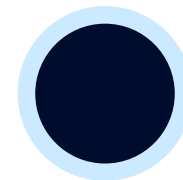
## Lyt

Vis at du ser på sagen med alvor: lyt uden at drage forhastede konklusioner.

Lyt og undersøg uden at tage parti for parterne og undlad at korrigere.

Spørg ind til hvad der skete, hvem var til stede og hvordan det opleves?

Hvad er vigtigt for henvender at få hjælp og støtte til?

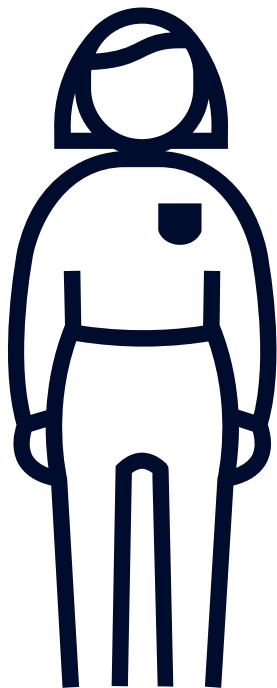


## Rund af

Genfortæl hvad du har hørt og gør det klart, hvad du kan (og ikke kan) gøre.

Hvis du går videre med sagen, så fortæl hvad de næste skridt bliver.

Aftal hvornår I tales ved igen.



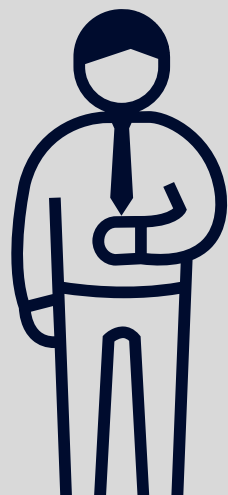
## Leder kan altid hjælpe med individuel støtte og sparring

Efter behov:

- Krisehjælp eller psykologstøtte (fx Tidlig Indsats)
- Anmelde arbejdsskade
- Undersøgende samtaler
- Formelle samtaler, fx påtaler og advarsler
- Forsonende dialoger og konflikthåndtering
- Upartiske undersøgelser
- Lede og fordele arbejdet, fx omplacering
- Igangsætte organisatoriske forebyggende indsatser

**OBS!**  
Tag tid til  
overvejelse og  
sparring

# AMR



## Kan hjælpe med at:

- vejlede om arbejdspladsens retningslinjer og, hvor henvender kan få mere hjælp og støtte, fx dialog med ledelsen, EFAH, Falck
- Være støtte som bisidder til dialog med ledelsen
- Aftale, hvilken viden om risikofaktorer i arbejdsmiljøet, der kan gå videre i arbejdet i arbejdsmiljøgruppe/trio/MED
- vejlede om anmeldelse af arbejdsskade
- Følge op i et vist omfang.
- Bidrage til at igangsætte organisatoriske forebyggende indsatser

# TR





# 4

HVORDAN  
FOREBYGGER VI,  
AT DET SKER  
(IGEN)?



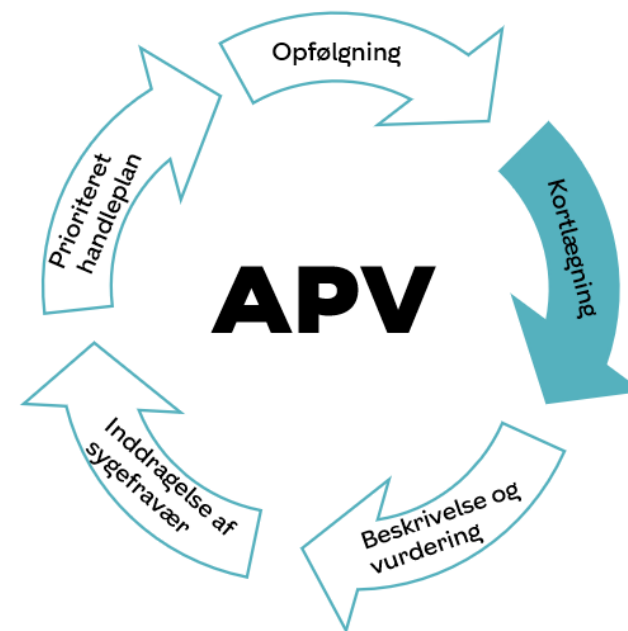
# Undersøgelsen er en del af APV

Undersøgelsen er et konkret bidrag til at:

- kortlægge elementer af jeres psykiske arbejdsmiljø
- sikre systematik
- drøfte konkrete elementer af arbejdsmiljøet

Rapporten er ikke målet, men udgangspunkt for dialog på arbejdspladsen.

Resultatet er de handlinger, som I kommer frem til, og som skrives ind i jeres handlingsplan og som løbende justeres og tilpasses.



Uklare krav og roller og  
uhensigtsmæssige  
magtdynamikker

Utryghed i  
arbejdsfællesskabet

Uklare normer for  
professionelle  
relationer og  
omgangstone

Hvad skal vi  
arbejde med,  
hvis vi skal  
årsagerne til  
sexisme og  
seksuel  
chikane til  
livs?

Ubevidste bias i  
arbejdsfællesskabet

Utilstrækkelig  
konflikthåndtering

Huller i den etiske  
infrastruktur

Leder som rollemodel

**Hav fælles drøftelser** af omgangstone, kultur, grænser og hvordan man kan sige ordentligt fra ved brug af dilemmakort eller film om emnet

<https://at.dk/arbejdsmiljoe/psykisk-arbejdsmiljoe/kraenkende-handlinger/hvor-gaar-graensen/>  
[www.rigshospitalet.dk/for-fagfolk/viden/arbejdsmiljoe-og-ledelse/Sider/uoensket.aspx?rhKeywords=u%C3%B8nsket+seksuel+opm%C3%A6rksomhed](http://www.rigshospitalet.dk/for-fagfolk/viden/arbejdsmiljoe-og-ledelse/Sider/uoensket.aspx?rhKeywords=u%C3%B8nsket+seksuel+opm%C3%A6rksomhed)

*“Det vi ikke taler om, har vi ondt af”*

**Hvordan kan vi arbejde med normer, bias, omgangstone og professionelle relationer?**

**Gå forrest som leder,** udtryk klare holdninger og forventninger til adfærd og omgangstone, læg mærke til din egen adfærd og blinde vinkler, hvad griner du med på?

**Udarbejd sociale spilleregler** for jeres afdeling, fx som del af de lokale retningslinjer for håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd

# En film om uønsket seksuel opmærksomhed på arbejdspladsen...



Region  
Hovedstaden

Hvor går grænsen?

- En film om uønsket  
seksuel opmærksomhed

## Spørgsmål til opfølgning:

- Hvad bliver I optaget af i filmen?
- Hvad skal vi være særligt opmærksomme på i vores måde at omgås med hinanden?

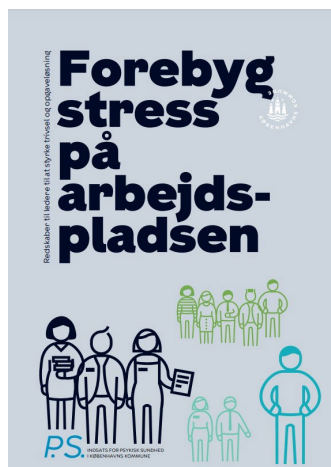
<https://www.rigshospitalet.dk/for-fagfolk/viden/arbejdsmiljoe-og-ledelse/Sider/uoensket.aspx?rhKeywords=u%C3%B8nsket+seksuel+opm%C3%A6rksomhed>

**Gå forrest som leder,**  
øv dig i - og tag - de nyttige  
samtaler, se fx AMKs  
samtalediamanter og  
Ledernes guide "Brug dialog  
og samtaler som værktøj"  
[www.lederne.dk/stop-sexchikane/haandtering](http://www.lederne.dk/stop-sexchikane/haandtering)

**Styrk de interne  
strukturer, rammer og  
roller** med øvelser fra AMKs  
metodekataloger om  
arbejdsfællesskaber og  
organisatorisk robusthed  
[www.arbejdsmiljoe.kk.dk/staerke-arbejdsfaelleskaber](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/staerke-arbejdsfaelleskaber)  
[www.arbejdsmiljoe.kk.dk/organisatorisk-robusthed](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/organisatorisk-robusthed)

**Hvordan kan vi  
arbejde med  
ledelse og  
strukturer?**

**Undersøg hvad der  
belaster** i jeres  
arbejdsfællesskab med  
øvelser fra AMKs  
metodekatalog om  
forebyggelse af stress på  
arbejdspladsen  
[www.arbejdsmiljoe.kk.dk/ps/katalog-forebyg-stress-paa-arbejdspladsen](http://www.arbejdsmiljoe.kk.dk/ps/katalog-forebyg-stress-paa-arbejdspladsen)



# Materiale og workshop til samtaler om seksuel chikane og sexisme

**Materialet er guidende og inspirerende ift. samtaler om seksuel chikane og sexisme**

- Samtalediamanter til ledere
- Tjekliste til samtaler til AMR / TR

**Materialet er snart klar. Følg med på KK-intra.**

**Uddybes i en workshop den 3. december 2023, kl. 09.00-12.00.**

Workshoppen er for dig som leder, der gerne vil blive klogere på og få inspiration til at afholde gode samtaler – også når det kan være svært.



**Gå forrest som leder,**  
øv dig i - og tag - de nyttige  
samtaler, se fx AMKs  
samtalediamanter og  
Ledernes guide "Brug dialog  
og samtaler som værktøj"  
[www.lederne.dk/stop-sexchikane/haandtering](http://www.lederne.dk/stop-sexchikane/haandtering)

**Hvordan kan vi  
arbejde med  
den etiske  
infrastruktur?**

**Styrk konstruktiv  
konfliktløsning** ved at skabe  
en kultur, hvor faglige  
uenigheder respektfuldt kan  
undersøges, før de bliver til  
destruktive konflikter  
[www.godtarbejds miljo.dk/media/mb1cyrh4/bfa-hvis-konflikten-trapper-op-web.pdf](http://www.godtarbejds miljo.dk/media/mb1cyrh4/bfa-hvis-konflikten-trapper-op-web.pdf)

**Udarbejd lokale  
retningslinjer** for  
omgangstone og håndtering af  
krænkelser og sørg for at alle  
kender til den, se fx guide på  
AMKs hjemmeside:  
[www.arbejds miljoe.kk.dk/saerlige-indsatser/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd/udvikling-af-lokale-retningslinjer](http://www.arbejds miljoe.kk.dk/saerlige-indsatser/foelg-op-paa-undersoegelsen-af-sexistisk-kultur-og-adfaerd/udvikling-af-lokale-retningslinjer)

**Klæd ledere, AMR og TR  
godt på til** at kunne forebygge,  
spotte og håndtere krænkende  
adfærd, få fx telefonrådgivning  
hos Enhed for anonym  
håndtering af seksuel chikane og  
sexisme

# Stil skarpt på tonen hos jer

I kan også vælge at lave en lokal retningslinje på jeres arbejdsplads. Her kan I definere:

- den gode omgangstone.
- hvordan I forebygger og håndterer krænkende adfærd.

Om kort tid finder I på AMKs hjemmeside en guide til, hvordan I kan lave lokale retningslinjer.

Med en projektplan, en præsentation til MED-mødet og en skabelon er I hurtigt, godt på vej.





Join at [menti.com](https://menti.com) use code 6475 2768

 Mentimeter

# En pointe jeg tager med fra webinarret er..

Waiting for responses ...



GO TO  
**menti.com**

ENTER THE CODE  
**6475 2768**

 0



Tak **for** i dag

