

Undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd 2023

Ledelsens rolle i opfølgningen

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...

1

**HVAD ER MIT
LEDELSESANSVAR?**

2

**HVORDAN TAGER
JEG ANSVARET PÅ
MIG?**

3

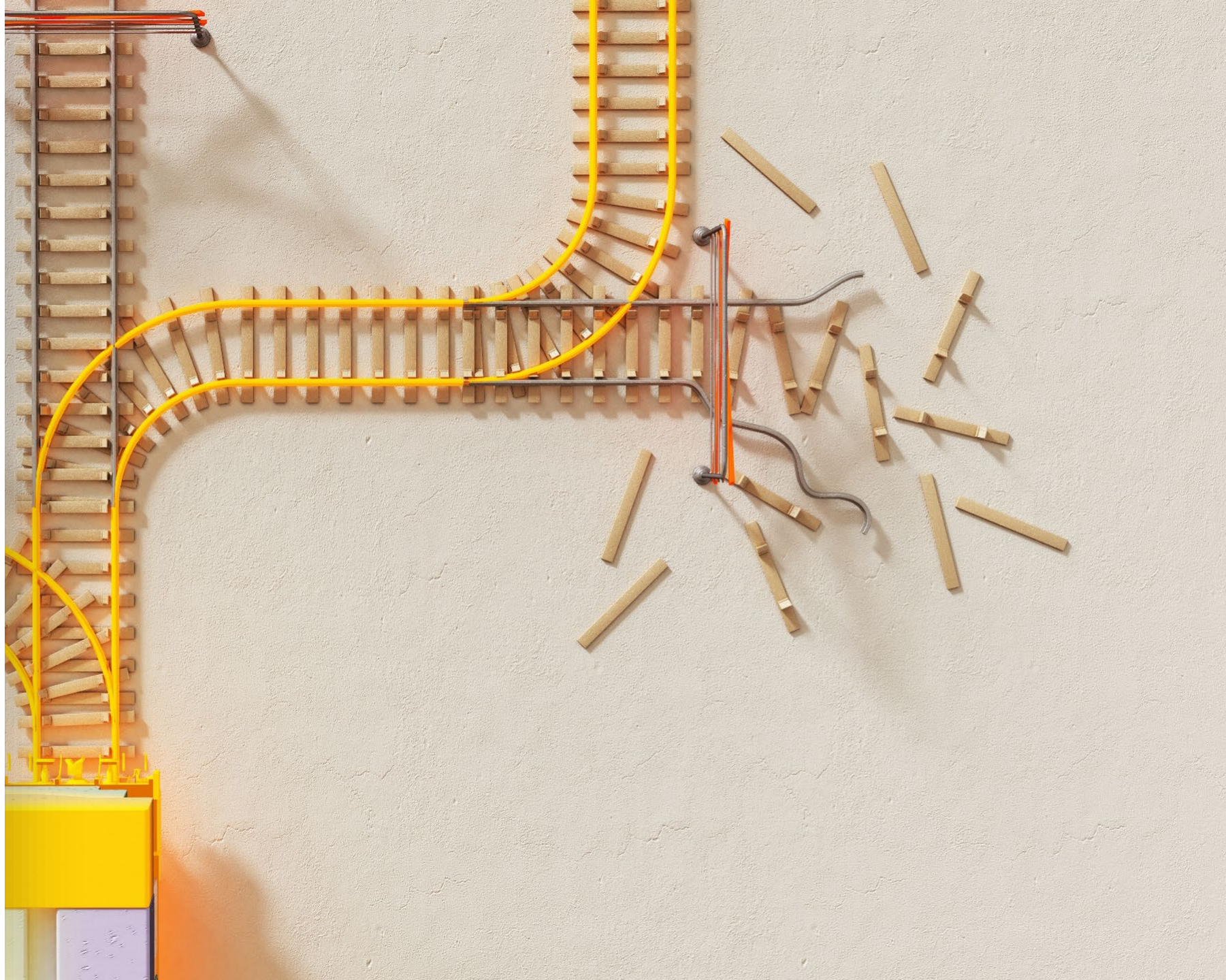
**HVORDAN
HÅNDBTERER JEG
KONKRETE
HENVENDELSER?**

4

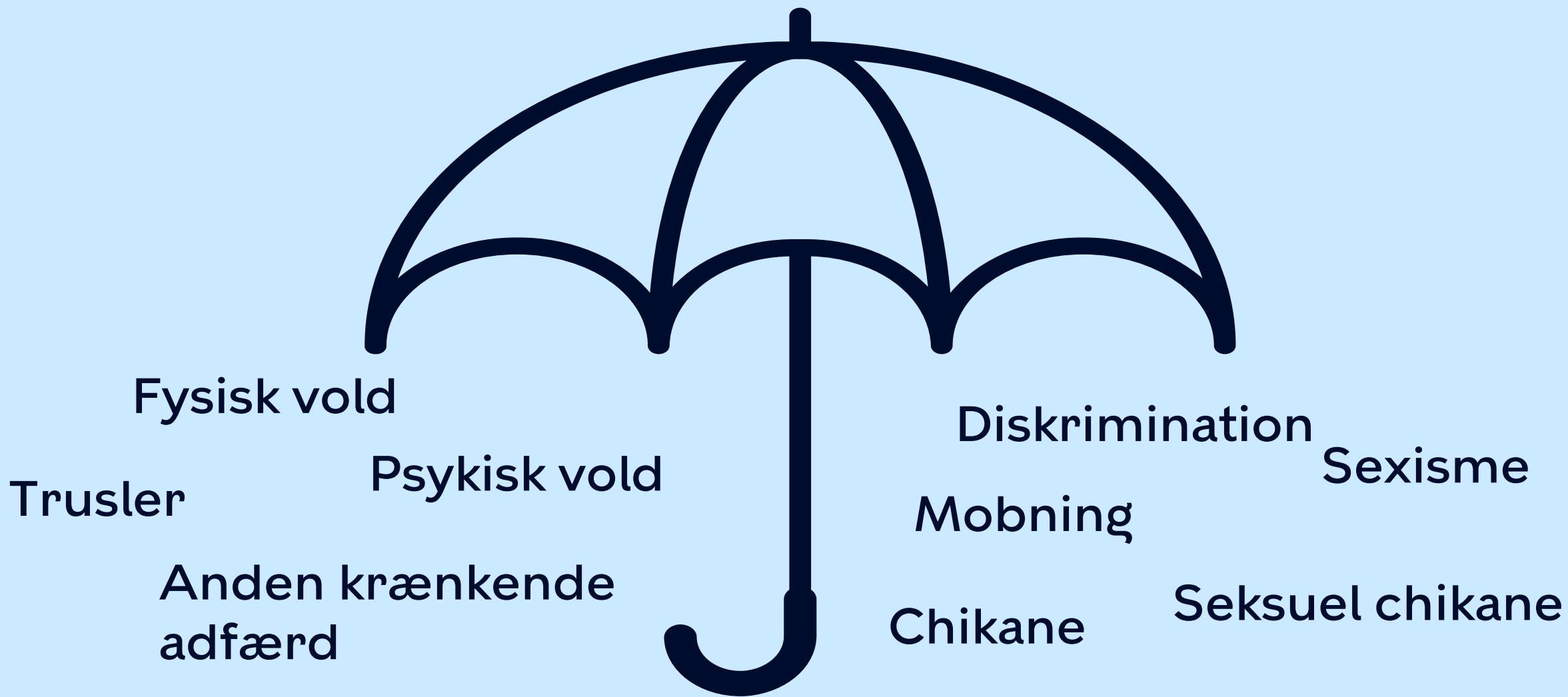
**HVORDAN
FOREBYGGER VI,
AT DET SKER
(IGEN)?**

1

HVAD ER MIT
LEDELSESANSVAR?



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

HVORDAN TAGER
JEG ANSVARET PÅ
MIG?

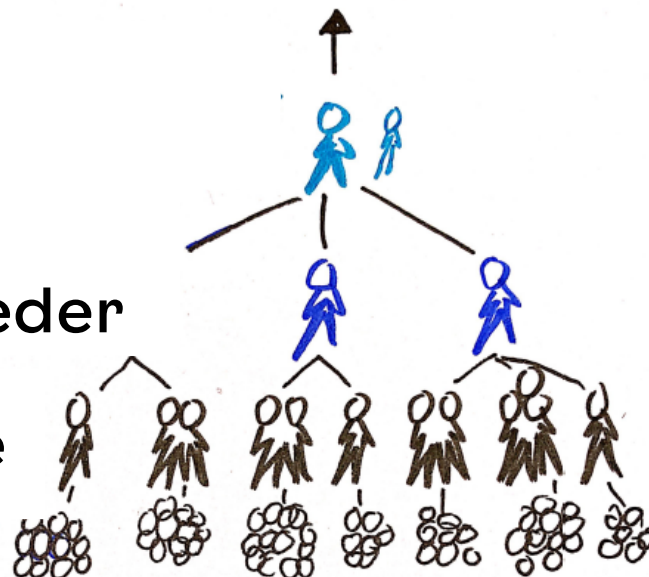


Hvordan ser organisatorisk forebyggelse ud?

Øverste ledelse

Ledere for flere afdelinger/enheder

Afdelingsledere



Lad os løfte de organisatoriske risikofaktorer – sammen!

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



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

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.



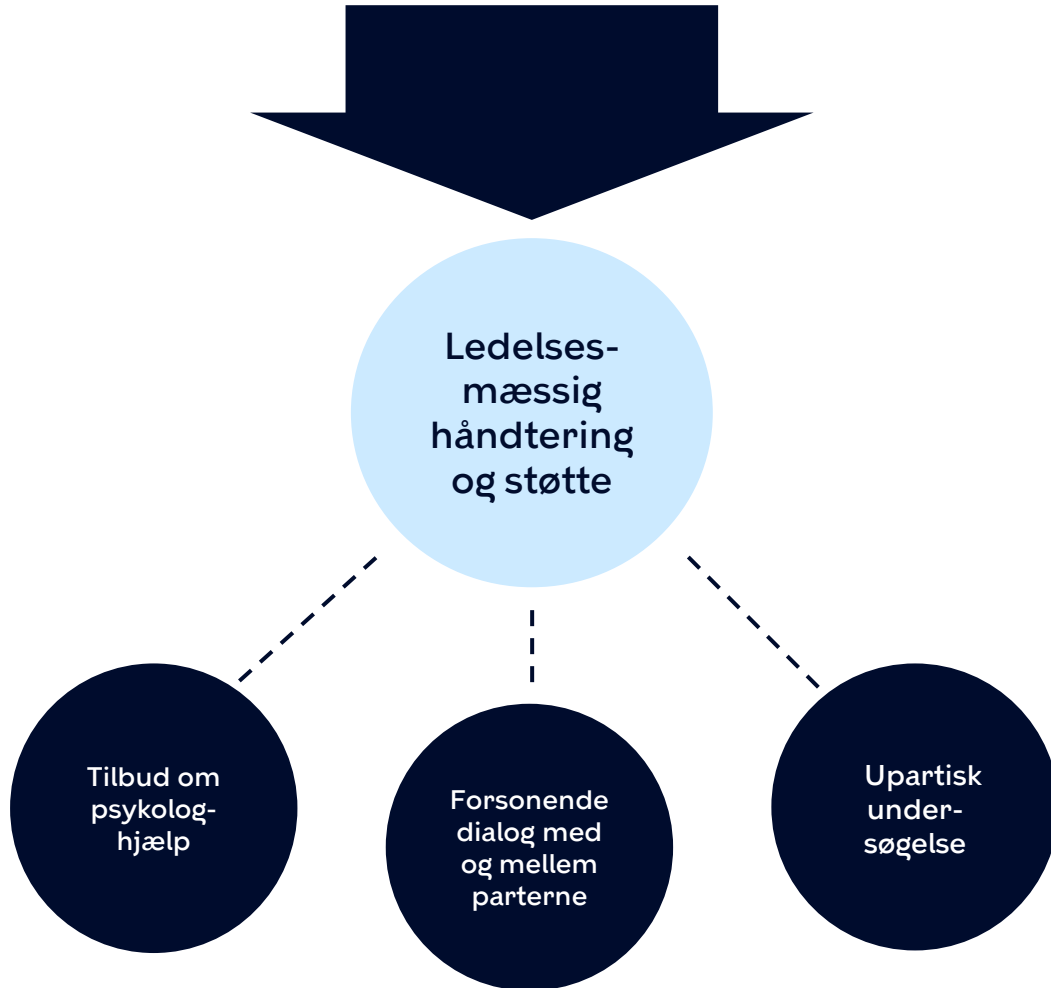
Spor 2

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:

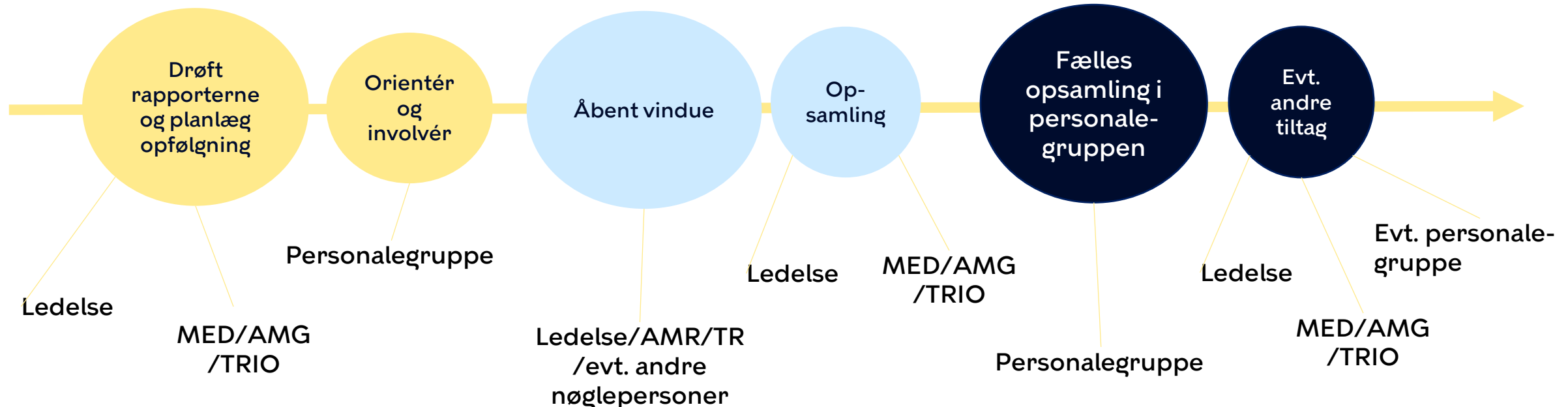
- Hvad handler det om?
- Hvad ved vi allerede?
- Hvordan skal vi gribe den videre proces an?
- Hvem skal inddrages hvordan?
- Har vi brug for hjælp?

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.



Eksempel: Kryds i "en leder"

Trin 1

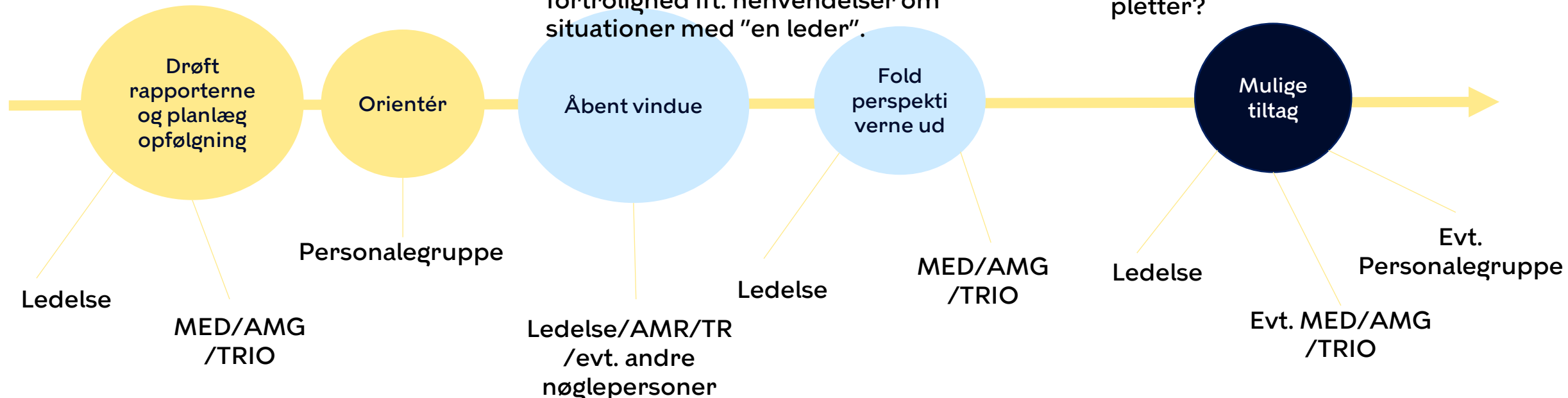
- Inddrag altid øvre leder.
- Pas på dig selv leder og søg sparring
- Hvad er vi bekendt med?
- Hvem skal involveres i opfølgningen?
- Søg evt. vejledning hos HR og Personalejura
- Støt hinanden i ledergruppen.

Trin 2

- Orientér personalet om, at opfølgning vedr. leder kører i et separat spor med deltagelse af øvre leder.
- Hav flere kanaler til at tage imod henvendelser, fx AMR, TR, HR, øvre leder.
- Vær tydelig ifht. støttemuligheder og den videre proces, herunder fortrolighed ifht. henvendelser om situationer med "en leder".

Trin 3

- Orientér personalet, med den nødvendige diskretion, om status på situationen.
- Vær nysgerrig på, hvad det kan handle om - i ledergruppen og i MED, så ledelsen kan arbejde videre.
- Sæt spot på lederen som rollemodel - hvad er dine blinde pletter?





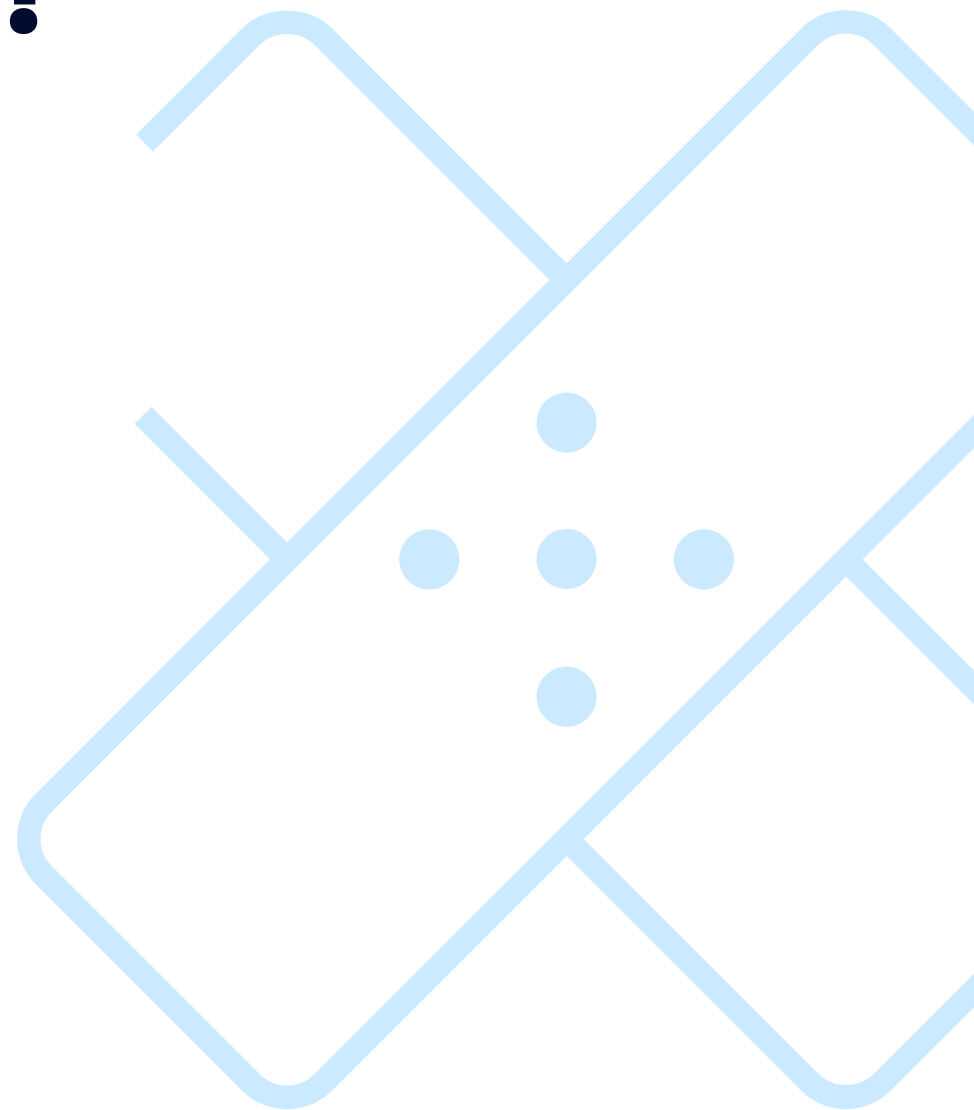
3

HVORDAN
HÅNDBTERER JEG
KONKRETE
HENVENDELSER?



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 (fx tavshedspligt og AMR, TR og leder)
- Når viden fra spor 1 ikke føder ind i relevante indsatser i spor 2
- Når anonymiteten i undersøgelser ikke respekteres



Her og nu reaktioner

Vent til tågen letter

- Hold fast i aktørperspektivet – undgå at falde i offerrollen
- Hvordan kan jeg fungere som leder - på trods af resultaterne?
- Fasthold ansvaret og lederskabet

Typiske reaktioner

- Usikkerhed
- Tvivl
- Frustration
- Ensomhed
- Vrede

Du kan få lyst til at

- Give op
- "Slå fra dig"
- Trække skjoldet

Anonymitetsfælden

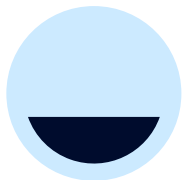
Anonymitetsfældens fejlslutninger

- "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

Redskab: Når du tager imod en henvendelse

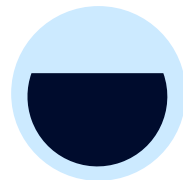


Vær forberedt

Kend de retningslinjer og politikker der er hos jer.

Find et uforstyrret sted, hvor samtalen kan foregå.

Aftal rammerne for samtalen.



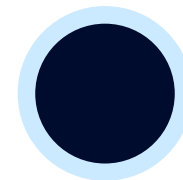
Lyt

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?

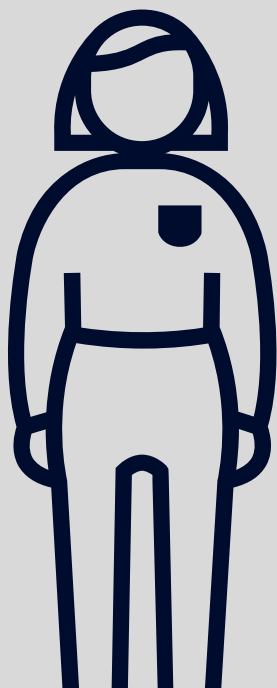


Rund af

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.



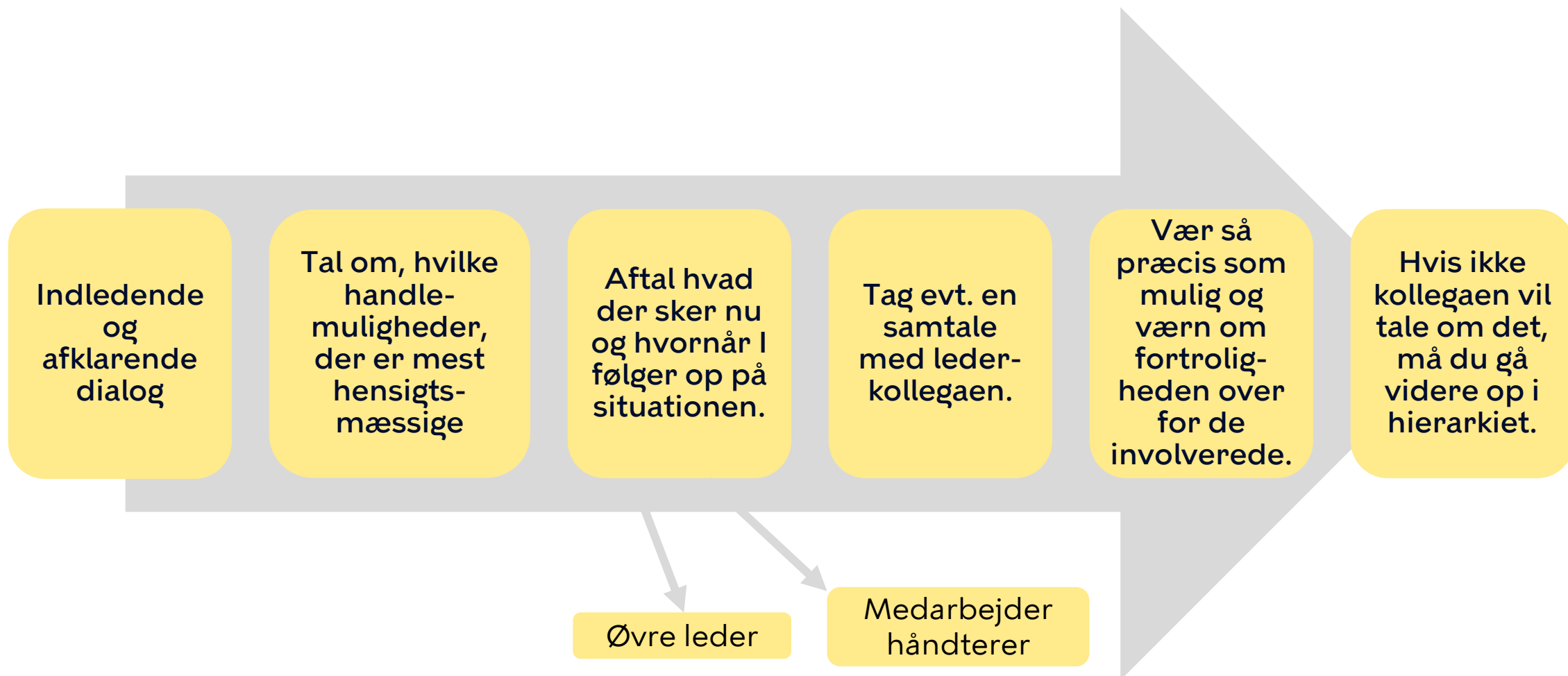
Leder kan altid hjælpe med individuel støtte og sparring

Efter behov:

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

OBS!
Tag tid til
overvejelse og
sparring

Hvis henvendelsen er om en lederkollega, der opleves som krænkende





4

HVORDAN
FOREBYGGER VI,
AT DET SKER
(IGEN)?

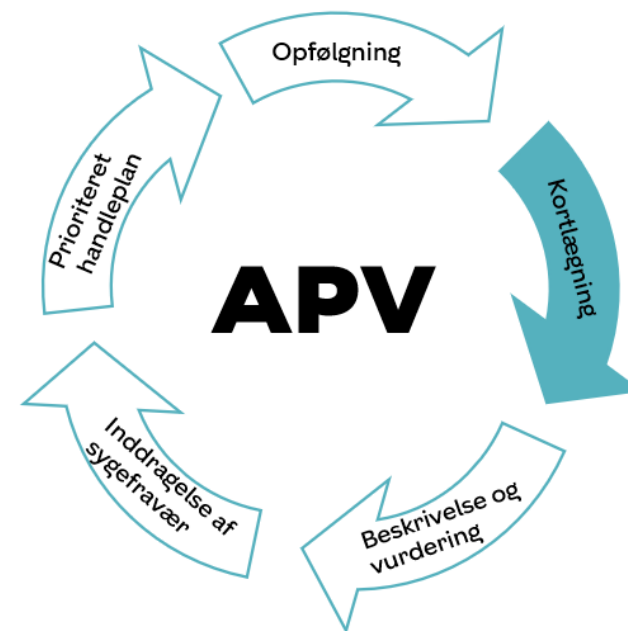
Undersøgelsen er en del af APV

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

“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?

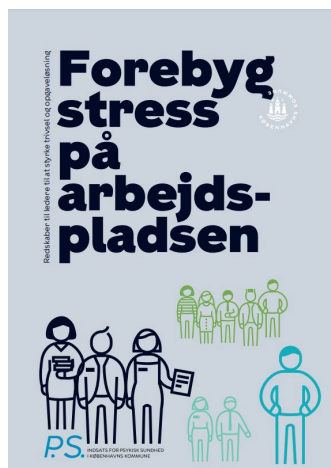
<https://www.rigshospitalet.dk/for-fagfolk/viden/arbejdsmiljoe-og-ledelse/Sider/uoensket.aspx?rhKeywords=u%C3%B8nsket+seksuel+opm%C3%A6rksomhed>

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

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

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

**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



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

**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

**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

**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 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

