



Præsentation om forebyggelse og håndtering af kønskrænkende adfærd

- fra chef/ledere til medarbejdere

PROGRAM

1. Den overordnede ramme
2. Hvorfor skal vi tale om det?
3. Formål og læring
4. Hvad er kønskrænkende adfærd?
5. Rolle og ansvar
6. Hvordan forebygger vi og skaber en god arbejdskultur?
7. Hjælp og støttemuligheder



“*Forsvaret har nultolerance over for krænkende adfærd. Der er handlepligt, når man som leder bliver opmærksom på kønskrænkende adfærd. Forsvaret skal være en tryk og god arbejdsplads for alle.*

Når vi skal løse kerneopgaven, er det vigtigt, at vi kan have tillid til hinanden.”



Hvorfor skal vi tale om det?

- Emnet skal tages alvorligt
- Vi skal kunne tale om det og sikre en fælles viden om forebyggelse og håndtering
- Vi skal alle bidrage til en sund arbejdskultur uden krænkende adfærd
- Vi skal blive bevidste om hinandens grænser





Undersøgelse i 2019

I 2019 er arbejdspladsvurderingen (APV'en) suppleret med en tillægsundersøgelse om kønskrænkende adfærd.

Formålet med undersøgelsen

For at sikre en kultur, hvor vi har tillid til hinanden, og hvor vi opfører os respektfuldt over for hinanden, er det vigtigt at kortlægge omfanget af kønskrænkende adfærd og handle der, hvor vi bliver klar over, at krænkende adfærd forekommer.

Undersøgelsen afdækker

- Uønsket seksuel opmærksomhed
- Seksuel tvang
- Kønskrænkende kultur
- Vidners reaktioner



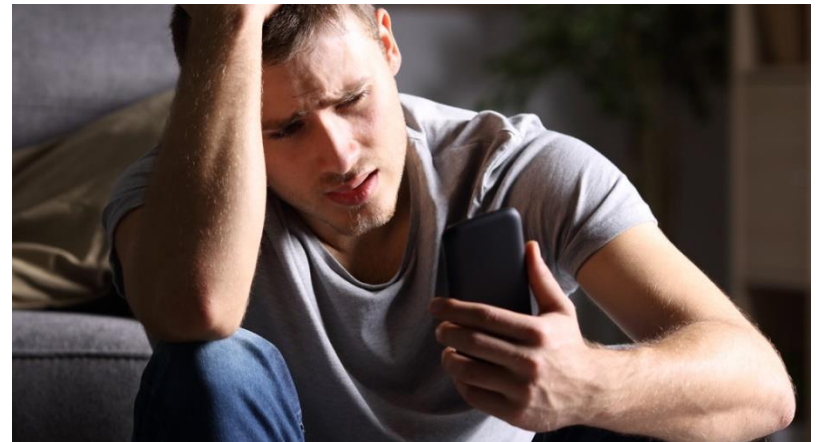
Formål og læring

1. Nul-tolerance - hvad betyder det?
2. Kønskrænkende adfærd – hvad er det?
3. Roller og ansvar – leder /medarbejdere
4. Hjælp og støttemuligheder

Hvad er kønskrænkende adfærd?

Begreber

- Uønsket seksuel opmærksomhed
- Seksuel krænkende adfærd
- Seksuel tvang
- Kønskrænkende kultur



Uønsket seksuel opmærksomhed

- Nonverbal adfærd
- Verbal adfærd
- Digital adfærd
- Fysisk adfærd



Hvem udøver...?

- Kolleger
- Chefer/ledere
- Underordnede
- Andre



Hvad siger loven?

Arbejdsmiljøloven
Ligebehandlingsloven
Straffeloven

Chef og lederes roller og ansvar

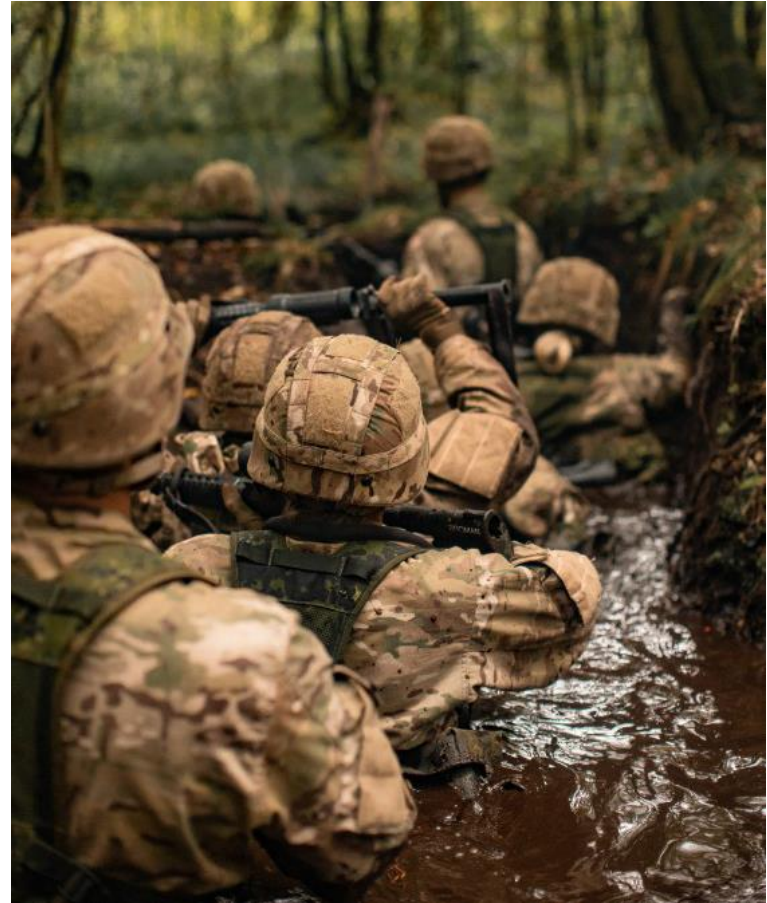


Chefen/lederens ansvar

- Handle, når jeg bliver opmærksom på kønskrænkende hændelser og adfærd.
- Vurdere hvilket niveau hændelsen skal håndteres på
- Sikre et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor alle føler sig inkluderet, respekteret og trygge.

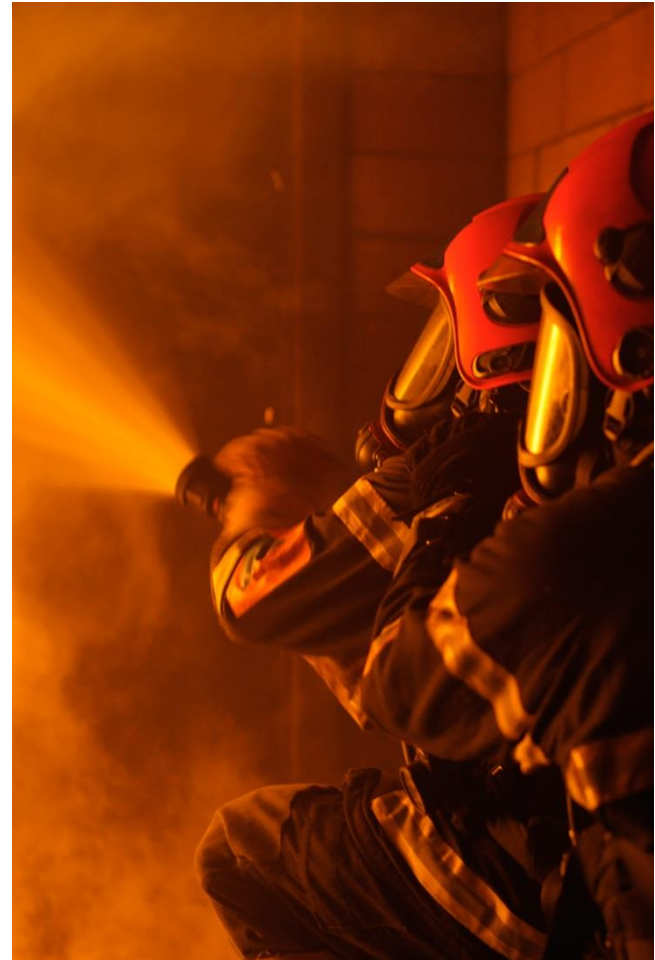
Det fælles ansvar

- Det er vores fælles ansvar at skabe et sundt arbejdsmiljø
- At forebygge kønskrænkende adfærd
- At sikre en god tone og adfærd
- At gribe ind og sige fra når grænser bliver overskredet
- Kønskrænkende adfærd **ikke** et individuelt problem



Kulturens betydning

- Når vi møder krænkelse, er det oftest, fordi kulturen har tilladt det, ingen griber ind.
- Grænser og struktur er skredet.
- Som oftest er der ikke tale om, at nogen har en intention om at krænke eller ydmyge andre.



Kultur opstår spontant og hænger i væggene

- 'Måden vi gør tingene på her'
- Noget vi ikke stiller spørgsmålstegn ved
- Formes af mennesker og materialer
- Læreprocesser som vi regulerer og disciplinerer os selv og hinanden med
- Arbejdspladskultur kan ændres!



Forebyggelse og den gode arbejdskultur

- Hvad er ordentlig adfærd og omgangstone hos os?
- Hvor går vores grænser?
- Hvordan siger man fra?
- Dialog om adfærdskodeks hos os

Principper for ledelsesmæssig håndtering af kønskrænkende adfærd

1. Personens egen oplevelse er central
2. Diskretion overfor begge parter
– og drag ikke forhastede konklusioner
3. Lyt til begge parter
4. Bisidderstøtte



Gode råd til alle

- Oplevelsen er individuel, vær opmærksom på, at vores grænser er forskellige
- Gør dig umage for at læse andre, så du ikke overskrider grænser
- Sig fra når dine grænser bliver overskredet
- Respekter et nej



GODE RÅD TIL DEN KRÆNKEDE

SIG FRA....

- Sig klart og tydeligt, at du ikke kan lide det der sker
- Sig fra på en måde, så dine signaler ikke kan misforstås
- Har du oplevet adfærden som krænkende, så hold fast, selv om krænkeren måske mener, at det var harmløs sjov.



HVIS DU ER KOLLEGA

GRIB IND....

- Alle har et ansvar for at gribe ind, hvis de er vidne til krænkende adfærd
- Hvis du oplever, at det er svært, kan du bede din leder om at gribe ind
- Det er ledelsens ansvar at stoppe kønskrænkende adfærd

LYT....

- Hvis en kollega henvender sig til dig, så lyt
- Husk, det er svært for vedkommende at tale om
- Find ud af, hvad den krænkede synes, der skal ske
- Sørg for at den krænkede ikke bliver isoleret
- HENVIS TIL HJÆLP HOS OPRK



Hvem kan hjælpe?

➤ **Din leder**

Alle ledere har pligt til at gribe ind, hvis de bliver opmærksomme på kønskrænkende adfærd. Det gælder både hændelser i hverdagen og hvis arbejdspladsvurderingen giver anledning til det.

➤ **Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK)**

Rådgiverne i OPRK er uddannede til at hjælpe dig, hvis du oplever krænkende adfærd. OPRK arbejder anonymt og fortroligt. Der er 130 rådgivere fordelt over hele landet. Du kan kontakte din lokale rådgiver på din arbejdsplads eller ringe til 3266 5163 eller sende en mail til FPS-KTP-OPRK@fiin.dk.

➤ **Arbejds miljø- og tillidsrepræsentant**

Arbejds miljø- eller tillidsrepræsentanter kan hjælpe dig med at komme videre i forløbet, fx ved at sørge for, at du får kontakt til OPRK.

Hvem kan hjælpe?

➤ **Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK)**

I tilfælde, hvor en militær ansat er mistænkt for at handle strafbart, skal sagen anmeldes til FAUK på 7281 1080 eller via mail til FAUK-KTP-AU@mil.dk.

➤ **Politiet**

I tilfælde, hvor en civil ansat er mistænkt for at handle strafbart, kan sagen anmeldes direkte til Politiet.

➤ **Medarbejderlinjen**

Du kan henvende dig til medarbejderlinjen, som opretter en sag og hjælper dig videre til fagpersoner, der kan håndtere din henvendelse. Du kan ringe til 7281 0100 eller skrive til medarbejderlinjen@mil.dk.

Hvor kan jeg finde mere information?

- HR-portalen på:
<http://fish.msp.forsvaret.fiin.dk/myn/fps/Medarbejder/kka/Sider/default.aspx>
- Respektforhinanden.dk

