

FCA GUIDE

CHEFENS GUIDE TIL HÅNDTERING AF KØNSKRÆNKENDE AD- FÆRD

INDHOLD

Indledning.....	2
1. Hvad er kønskrænkende adfærd?	2
2. Tiltag for at forebygge kønskrænkende adfærd.....	3
3. Hvordan skal du som chef håndtere kønskrænkende adfærd eller en kønskræn- kende kultur uden at kende de implicerede parter?.....	4
4. Hvordan skal du som chef håndtere en hændelse om kønskrænkende adfærd, hvor du kender en eller begge implicerede parter?.....	4
4.1 Lokal håndtering.....	6
4.2 Ansættelsesretlig vurdering.....	6
4.3 Militære straffesager	7
4.4 Civile straffesager.....	7
4.5 Disciplinarretlige sager	7
5. Hjælp til håndtering eller forebyggelse af kønskrænkende adfærd	7

INDLEDNING

Når vi skal løse vores kerneopgave, er det vigtigt, at vi kan have tillid til hinanden. Vi opfører os respektfuldt over for hinanden, og vi har nultolerance over for krænkende adfærd. Det er en ledelsesopgave at forebygge og håndtere krænkende adfærd, og 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.

Denne guide er målrettet chefer og ledere med personaleansvar.

Chefguiden beskriver indledningsvis, hvad kønskrænkende adfærd er, og hvordan du kan arbejde med forebyggelse af kønskrænkende adfærd på din arbejdsplads.

Dernæst giver guiden svar på, hvad du som chef skal gøre for at håndtere kønskrænkende hændelser. Først gennemgås scenariet, hvor du ikke kender de implicerede parter men alene ved, at der er tilfælde af kønskrænkende adfærd i din organisation, fx på baggrund af en arbejdspladsvurdering (APV). Derefter gennemgås scenariet, hvor du kender en eller begge implicerede parter i en kønskrænkende hændelse.

Sidst i chefguiden henvises til, hvor du som chef kan søge hjælp og støtte til såvel forebyggelse som håndtering af kønskrænkende adfærd¹.

1. HVAD ER KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD?

Kønskrænkende adfærd er en samlet betegnelse for alle former for krænkende handlinger på baggrund af køn eller seksualitet. Kønskrænkende adfærd kan dække både det, man siger, og det man gør.

Kønskrænkende adfærd omfatter alle handlinger fra uønsket seksuel opmærksomhed, over kønskrænkende berøringer til seksuel tvang og voldtægt. Krænkende adfærd kan være både tilsigtet og utilsigtet. Utilsigtet krænkende adfærd har ikke til formål at krænke en person, men kan have den virkning. Der kan både være tale om aktive handlinger og om at undlade at handle. Alle oplevelser af kønskrænkende adfærd skal tages alvorligt.

Kønskrænkende adfærd kan udøves og opleves af både ansatte, ledere og samarbejdspartnere. Kønskrænkende adfærd kan også forekomme på de sociale medier, hvor afsenderen/afsenderne ikke altid er kendt.

Krænkende adfærd udøvet af en leder eller en medarbejder med en stærk magtposition på arbejdspladsen opleves ofte som særligt belastende.

¹ Denne chefguide tager afsæt i linjen fra den eksisterende Forsvarsministeriets Personalestyrelses guide til håndtering af kønskrænkende adfærd.

Boks 1: Definitioner af kønskrænkende adfærd og kultur

1. Uønsket seksuel opmærksomhed
 - Verbal, eksempelvis, kommentarer om tøj og krop, sange, vittigheder, rygter, skriftlige meddelelser, mm.
 - Nonverbal, eksempelvis tegn, blikke og fagter med hænder, mund, øjne mm.
 - Digital, eksempelvis via digitale medier i form af tekst, billeder på Snapchat, Facebook, Twitter, mails mm.
2. Kønskrænkende berøringer
 - Uønsket fysisk kontakt med seksuelle undertoner, fx uønsket massage, klap bagi eller andre berøringer, som kommer for tæt på eller har seksuel karakter.
3. Seksuel tvang og vold
 - Seksuel tvang, eksempelvis at føle sig tvunget eller presset til at gøre noget seksuelt, fx at tage sit tøj af eller gennemføre seksuelle handlinger
 - "Noget for noget"-ydelser, fx at føle sig presset eller tvunget til at give eller modtage seksuelle ydelser
 - Voldtægt og voldtægtsforsøg, dvs. at være tvunget eller forsøgt tvunget til sex mod sin vilje

Kønskrænkende kultur betegner et miljø, hvor nedværdigende og krænkende ytringer på grund af køn, uønsket seksuel opmærksomhed, og kønskrænkende berøringer er en integreret del af arbejdskulturen. Det kan eksempelvis være en kultur, der er præget af humor med seksuelle undertoner, og som af nogle opleves som krænkende, mens andre oplever det som underholdende og styrkende for arbejdsfællesskabet.

Det er afgørende for en sund kultur, at alle opfører sig med respekt for hinandens grænser, og at det er legitimt at kunne sige fra, når ens grænser overskrides.

2. TILTAG FOR AT FOREBYGGE KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

Alle arbejdspladser har udtalte, fælles og velkendte normer og værdier for, hvordan man omgås hinanden, og hvilken adfærd der ikke tolereres. Forsvarsministeriets ledere skal gå forrest som rollemodeller for en ordentlig, respektfuld adfærd og omgangstone.

For at sikre og fremme en sund kultur kan du som chef med fordel løbende italesætte og drøfte normerne på personalemøder, temamøder mm.

Forebyggende tiltag kan omfatte:

- Politik/retningslinjer for god adfærd, herunder initiativer til forebyggelse af kønskrænkende adfærd eller kultur
- Præsentation og drøftelse af, hvordan politikken kan udmøntes i alle led af organisationen
- Drøftelser på enhedsniveau af den daglige adfærd i relation til fx politikken ved hjælp af dialogværktøj (Link til FCA dialogværktøj og link til dialogværktøj på Arbejdstilsynets hjemmeside)
- Drøftelse af håndtering og forebyggelse af kønskrænkende adfærd i arbejdsmiljø-organisationen og/eller samarbejdsudvalget
- Handleplaner for forebyggende initiativer.

Vurderingen af hvilke forebyggelsestiltag, der er mest hensigtsmæssige i din organisation, kan bl.a. afhænge af, om du har kendskab til enten nuværende eller tidligere tilfælde af kønskrænkende hændelser i organisationen. Her kan du få hjælp af din lokale rådgiver fra Organisationen for Personlig Rådgivning og Støtte (OPRK) til at tilpasse forebyggelsestiltagene til din organisations behov.

3. HVORDAN SKAL DU SOM CHEF HÅNDTERE KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD ELLER EN KØNSKRÆNKENDE KULTUR UDEN AT KENDE DE IMPLICEREDE PARTER?

Som chef kan du få kendskab til kønskrænkende adfærd uden at vide, hvem den krænkede og den, som har krænket, er. Arbejdspladsvurderinger (APV) og andre målinger, der viser, at der har været kønskrænkende adfærd i en enhed, skal følges op med en orientering for medarbejdere og ledere om følgende:

- a. De foreliggende resultater
- b. Hvordan de skal håndteres, og
- c. Hvordan kønskrænkende adfærd skal forebygges

Orienteringen kan endvidere indeholde følgende punkter:

- Hvordan styrelsen/myndigheden/enheden vil arbejde med resultaterne med inddragelse af samarbejdsudvalget og arbejdsmiljøorganisationen
- Pointer af, at der er nultolerance over for kønskrænkende adfærd på Forsvarsministeriets område, hvilket betyder:
 - At kønskrænkende adfærd skal forebygges,
 - At kønskrænkende adfærd skal håndteres, når man bliver opmærksom på det, og
 - At kønskrænkende adfærd kan få ansættelsesretlige og/eller strafferetlige konsekvenser mv.
- En klar opfordring til medarbejderne om at tage kontakt til deres chef, OPRK, arbejdsmiljørepræsentant, tillidsrepræsentant eller en kollega, hvis de har været udsat for kønskrænkende adfærd
- Oplysning om, at alle, der har oplevet en krænkelse, kan få støtte fra en bisidder til at håndtere den svære samtale eller grænseoverskridende adfærd, eller til at indberette eller anmelde en hændelse. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en god kollega, en god ven eller et familiemedlem
- Oplysning om, at man, hvis man oplever kønskrænkende adfærd og ikke vurderer man kan handle selv, også kan henvende sig til medarbejderlinjen, som er en whistleblowerordning, som kan hjælpe en videre til rette fagperson
- Henvielse til HR-portalens site om kønskrænkende adfærd og websitet "Respektforhinden.dk".

4. HVORDAN SKAL DU SOM CHEF HÅNDTERE EN HÆNDELSE OM KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD, HVOR DU KENDER EN ELLER BEGGE IMPLICEREDE PARTER?

Hvis du som chef bliver bekendt med en hændelse om kønskrænkende adfærd, har du pligt til at handle. I boks 2 har vi opstillet en række råd, som du som chef skal følge.

Boks 2: Råd til chefen om håndtering af hændelser

- Tag det altid alvorligt, hvis en medarbejder oplever at være udsat for kønskrænkende adfærd
- Udvis diskretion både over for den, som er blevet krænket og den, som har krænket
- Foretag en upartisk og overordnet afdækning af hændelsesforløbet
- Gør det klart, at krænkende adfærd er en uacceptabel adfærd
- Sørg for støtte af de(n) krænkede. Det er vigtigt, at den krænkede har nogen, der kan lytte. OPRK kan gennemføre støttesamtaler både med den, som er blevet krænket, og den, der har krænket
- Sørg også for, at både den krænkede og den, som har krænket, ved at de altid har mulighed for at få hjælp og støtte fra en bisidder. En bisidder kan være en OPRK-rådgiver, en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant, en god kollega, en god ven eller et familie-medlem
- Tag hånd om medarbejdere, som anklages for at have udøvet kønskrænkende adfærd. De skal leve med konsekvenserne af anklagerne
- Det er ikke tilladt at dele informationer om konkrete sager med medarbejdere, som ikke er part i sagen
- Husk notater om hændelses- og sagsforløbet, som kan indgå som dokumentation i evt. fremtidige sager, så gentagne krænkelser kan indgå i en eventuel fremtidig sagsvurdering

Du skal vurdere, hvordan sagen kan løses. Overordnet er der følgende håndteringsmuligheder:

- Lokal håndtering
- Ansættelsesretlig håndtering
- Strafferetlig håndtering som enten civil eller militær straffesag

En kønskrænkende hændelse skal ikke nødvendigvis alene håndteres på én bestemt måde. Nogle hændelser skal håndteres på flere måder. Fx kan en krænkelse, som indledningsvis håndteres lokalt, også involvere en ansættelsesretlig håndtering. Ligeledes kan en hændelse, som behandles som straffesag, også få ansættelsesretlige konsekvenser. De forskellige håndteringsmuligheder uddybes i de følgende afsnit.

I hvert enkelt tilfælde vil vurderingen af, hvordan og på hvilket niveau en hændelse skal håndteres, bero på en konkret og individuel vurdering af de samlede omstændigheder omkring hændelsen.

Når du som chef skal vurdere, hvordan en hændelse skal håndteres, skal du først sikre dig, at du har et overordnet overblik over hændelsesforløbet. Både selve hændelsen og omstændighederne omkring den er afgørende for, hvor alvorlig sagen er, og dermed hvordan hændelsen skal håndteres.

Alvoren af en kønskrænkende hændelse vil som udgangspunkt afhænge af bl.a. hændelsens karakter og omfang, om hændelsen er enkeltstående eller gentagen, om der er en eller flere

udøvere, om hændelsen er rettet mod en specifik person eller kollektivt rettet, og om der indgår et magtforhold mellem de involverede. Bemærk, at denne liste er langt fra udtømmende.

Visse typer af hændelser skal altid håndteres ved straks at informere Forsvarsministeriets Auditørkorps (FAUK) eller politiet. Det gælder eksempelvis for deling af kønskrænkende billeder på digitale medier uden tilladelse fra de afbildede personer. Det gælder også for hændelser, som hører under kategorien seksuel tvang og vold. Men det kan også gælde for hændelser, som tilhører kategorierne uønsket seksuel opmærksomhed eller kønskrænkende berøringer.

Hvis du er i tvivl om, hvor alvorlig en given hændelse er, om den bør løses lokalt, om den kan have ansættelsesretlige konsekvenser og/eller der er tale om strafbare forhold, skal du altid rådføre dig med FPS JURA eller FAUK (se afsnit 5).

4.1 Lokal håndtering

Nogle hændelser kan håndteres lokalt mellem de implicerede parter, deres chef(er) og den lokale OPRK-rådgiver. I disse tilfælde er det målet, at konflikten/hændelsen løses mellem de involverede parter.

En uformel håndtering, hvor parterne forliges på arbejdspladsen gennem konfliktmægling, kan i nogle situationer være tilstrækkelig. Denne tilgang kendetegnes ved, at den medarbejder, som oplever at være udsat for kønskrænkende adfærd og den medarbejder, som har foretaget den krænkende handling, begge indtager en aktiv rolle i løsningen af problemet.

Konfliktmægling forudsætter, at parterne frivilligt går med til mægling. Mæglingen består af en struktureret samtale, hvor de ser hinanden i øjnene, lytter til hinandens opfattelse af hændelsen. Ved at anerkende hinanden kan de i fællesskab lave aftaler om acceptabel adfærd fremadrettet. Forløbet giver hurtigere afklaring og kan være mindre stressende for både den krænkede part og den part, som anklages for at krænke.

Det anbefales, at du rådfører dig med din lokale OPRK-rådgiver og JURA, når du beslutter, om en hændelse skal håndteres lokalt.

4.2 Ansættelsesretlig vurdering

For både militært og civilt ansatte kan krænkende handlinger få ansættelsesretlige konsekvenser.

Ansættelsesretlige konsekvenser vurderes ud fra flere forhold, bl.a. om den krænkede har sagt fra over for krænkeren, magtforholdet mellem de involverede parter (eksempelvis over-/ underordningsforhold) og om det kan konstateres, at uacceptabel adfærd har fundet sted. Det indgår også i sagens vurdering, om der er truffet afgørelse af FAUK eller ved domstolene.

Det er FPS JURA, som vurderer, om en hændelse skal have ansættelsesretlige konsekvenser. Kontakt derfor altid FPS JURA, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en hændelse skal have ansættelsesretlige konsekvenser (se afsnit 5).

4.3 Militære straffesager

Hvis en militært ansat udøver kønskrænkende adfærd, såsom visse former for kønskrænkende berøringer, seksuel tvang og voldtægt, skal du straks informere FAUK. Derpå vil FAUK foretage nærmere efterforskning med henblik på at afklare, om der er begået et strafbart forhold.

FAUK skal altid kontaktes, såfremt der er tvivl om, hvorvidt den krænkende adfærd er strafbar. Hvis der ikke er grundlag for en straffesag, kan sagen i nogle tilfælde overgå til JURA med henblik på en ansættelsesretlig vurdering (se afsnit 4.2).

4.4 Civile straffesager

Hvis en civilt ansat udøver kønskrænkende adfærd, kan sagen anmeldes til politiet. Derved kan anklagemyndigheden indlede en civil straffesag, hvis der findes grundlag for det. Du skal kontakte FAUK, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en sag skal anmeldes til FAUK eller politiet.

4.5 Disciplinarretlige sager

Hændelser om kønskrænkende adfærd skal som udgangspunkt ikke håndteres i henhold til reglerne i militær disciplinarlov. FPS anbefaler, at hændelser håndteres som anført i de øvrige afsnit i punkt 4.

5. HJÆLP TIL HÅNDTERING ELLER FOREBYGGELSE AF KØNSKRÆNKENDE ADFÆRD

På HR-portalens site om kønskrænkende adfærd findes materialer om kønskrænkende adfærd, herunder nærværende chefguide og en generel guide til håndtering af kønskrænkende adfærd. Her ligger også præsentationer til brug for briefing om emnet samt et dialogværktøj til drøftelse af en god og sund kultur og adfærd på arbejdspladsen.

Hvis du som chef registrerer kønskrænkende adfærd eller -kultur i den psykiske APV eller andre målinger, og har brug for hjælp og sparring, kan du kontakte Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA) eller din lokale OPRK.

FCA rådgiver primært på leder-, gruppe- og organisationsniveau, mens OPRK særligt yder rådgivning og støtte på individniveau – også til ledere.

OPRK

Du kan altid kontakte din lokale OPRK-rådgiver, som kan hjælpe dig videre med, hvad du som chef skal gøre, hvis du får kendskab til kønskrænkende hændelser.

OPRK har uddannede rådgivere i hele landet og tilbyder anonym og fortrolig rådgivning af chefer og medarbejdere, herunder både hjælp til chefer med det forebyggende og håndterende arbejde og til de krænkede og krænkende parter.

Kontakt OPRK på FPS-KTP-OPRK, telefon 3266 5163.

FCA

Du kan også kontakte Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA) på FPS-KTP-FCA.

Du kan læse meget mere om kønskrænkende adfærd på HR-portalens site: "Håndtering af kønskrænkende adfærd" eller på internettet respektforhinanden.dk.

FAUK

Du skal altid kontakte FAUK, hvis du er i tvivl om, hvorvidt en kønskrænkende hændelse er strafbar.

FAUK, Auditørkontoret, kan kontaktes på FAUK-KTP-AU eller telefon 7281 1080 eller uden for åbningstiden på telefon 2010 7893 (vagttelefon).

JURA

FPS JURA kan vejlede og hjælpe dig med at vurdere, hvordan en kønskrænkende hændelse skal orienteres, herunder om mulige ansættelses- eller strafferetlige konsekvenser.

FPS JURA kan kontaktes på FPS-KTP-JURA.