

# UDARBEJD EN POLITIK

## KØREPLAN FOR ARBEJDET

### 1 BESLUTNINGEN SKAL FORANKRES I LEDELSEN

Når en virksomhed beslutter sig for at lave en politik om sexisme og seksuelle krænkelser, er det selvfølgelig, fordi det er vigtigt at have et regelsæt, som er med til at forebygge, og som organisationen kan forholde sig til adfærdsmæssigt. Derudover kan et regelsæt være med til at sikre tryghed og en fair proces, hvis en sag opstår.

En virksomheds nedskrevne politikker skal understøtte virksomhedens kultur. Derfor kan virksomhedens bevæggrund for at udarbejde en politik vedrørende sexisme og seksuelle krænkelser f.eks. være, at man ønsker forebyggelse og håndtering af sexisme og seksuelle krænkelser, og at det spiller sammen med virksomhedens kultur. Nogle steder kan behovet (samtidig) være at gøre op med en erkendt eksisterende og uhensigtsmæssig kultur.

#### Hvad er kultur?

Grundelementerne i kultur består af værdier, normer og adfærd. Normer kan være både formelle og uformelle normer. De formelle normer er nedfældede aftaler og regler, ofte med tilhørende sanktionsmuligheder. Det er derfor en del af at skabe en kulturforandring, at vores nedskrevne regler afspejler vores værdier, og den måde vi gerne vil arbejde sammen. Kulturforandring kan opnås gennem at kombinere ændring af formelle regler med kulturarbejde på andre planer, eksempelvis identifikation af værdier, implementering af kommunikationsværktøjer og uddannelse.

Arbejdet med at lave en politik kræver, at ledelsen går forrest, men det anbefales, at medarbejderne involveres.

### 2 DEFINÉR JERES RETNINGSLINJER

Det kan være en fordel, at I starter med at definere de overordnede retningslinjer, for hvordan jeres virksomhed forholder sig til sexisme og seksuelle krænkelser. Retningslinjerne bør dels angå, hvordan I vil forebygge og identificere seksuelle krænkelser, og hvordan I vil sikre en arbejdsplads med et godt psykisk arbejdsmiljø? I skal også tage stilling til, hvorfor? Og hvad vil det sige for jer? Det kunne eksempelvis være at italesætte, at alle er en del af løsningen, og at alle er påvirkede af et arbejdsmiljø, der giver rum til krænkelser. Det er ikke kun ofrene – de krænkede – der har en kamp at kæmpe.

Det kan også være en fordel at tage udgangspunkt i virksomhedens værdier.

Hvis I ikke tidligere har arbejdet med værdier, kan I fastsætte et værdisæt med udgangspunkt i dette værktøj:

#### Definition af værdisæt

1. Diskutér, hvilke værdier, der skaber et trygt og chikanefrit arbejdsmiljø?
2. Vælg 4-5 kerneværdier, som udgør virksomhedens fundamentale identitet, (fx respekt, tillid, åbenhed, fællesskab, løsningsorienteret integritet). Overvej, hvordan disse værdier spejler det værdisæt, I evt. tidligere har formuleret for virksomheden? Skal det værdisæt revideres?
3. Formuler den værdimæssige ramme på basis af kerneværdierne.  
Fx "Vi er (vil/står for at være) et åbent og tillidsfuldt fællesskab, der søger konstruktive løsninger med respekt for individuelle forskelle og behov".

Derudover bør I lave nogle retningslinjer, for hvordan I håndterer sager, hvis de opstår. Det kunne eksempelvis være en altovervejende hovedregel om at vælge dialog og tillid i håndteringen, i modsætning til at udtrykke hård sanktionering, som indgyder frygt og tavshed.

### 3 UDARBEJD EN POLITIK

Politikken bør som minimum indeholde:

- Forventninger til ledelse og ansatte med henblik på at sikre et trygt arbejdsmiljø
- Retningslinjer for adfærd og omgangstone til konkret at understøtte disse forventninger
- Klar italesættelse af virksomhedens værdigrundlag og holdning til uacceptabel adfærd
- Initiativer til at forebygge krænkelser, herunder uddannelse
- Procedure for, hvordan medarbejdere og ledere skal agere i tilfælde af mistanke om krænkelser
- Retningslinjer for, hvordan krænkelser behandles/undersøges og afgøres
- Tydelighed om adgangen til hjælp for de, der ønsker det
- Klare regler for konflikthåndtering og mægling
- Retningslinjer for støtte til parterne (internt og eksternt)
- Sanktioner og kommunikation
- Få mere inspiration under afsnittet [Forslag til modelpolitik for sexismen og seksuelle krænkelser i virksomheden](#)

## 4 UDRUL OG KOMMUNIKÉR DEN NYE POLITIK

Det er vigtigt, at den nye politik bliver italesat internt og kommunikeret som en del af det fokus, virksomheden har på arbejdet med sexisme og seksuelle krænkelser. Ledelsen/ lederne skal være klædt på til at kunne svare på spørgsmål om de enkelte elementer af politikken samt virksomhedens overordnede holdning til sexisme og seksuelle krænkelser. Udrulningen kan med stor fordel ske i samspil med udrulning af forskellige dialogværktøjer. Samtidig kan indholdet diskuteres og konkretiseres i mindre teams med ledelsesmæssig styring og involvering. Politikken skal i øvrigt indgå som en del af medarbejdernes ansættelsesvilkår, og den normale proces for information om emnet i virksomheden skal selvfølgelig også følges her.

### Do's & Don'ts for ledere under udrulning

Når en virksomhed udruller en ny/opdateret politik, er lederne rollemodeller. Derfor er ledernes engagement og seriøsitet omkring emnet naturligvis afgørende. Herunder er Do's & Don'ts som inspiration til ledere.

#### DO'S

- Sæt dig godt ind i politikken og de forventninger, der er til dig som leder
- Bliv bekendt med de processer, der er i virksomheden, og hvem du kan gå til, hvis du bliver i tvivl om noget
- Sørg for at gå forrest, så du sikrer en omgangstone på arbejdspladsen, hvor der er plads til alle
- Gennemgå politikken med dine nuværende og fremtidige medarbejdere, og diskutér elementerne i politikken sammen med virksomhedens værdisæt
- Efterlev selv de retningslinjer, der er sat op, og demonstrér den adfærd og kultur, I som virksomhed ønsker
- Sig fra og grib ind, hvis du oplever noget, som er på kant med politikken og virksomhedens værdier. Eventuelt ved at italesætte ytringer eller handlinger med den pågældende i en personlig samtale
- Sig højt, hvis noget er svært. Du forventes ikke at have svar på alt
- Hvis du bliver i tvivl om noget i politikken, eller i tvivl om din adfærd kan virke krænkende, så spørg om hjælp
- Vær opmærksom på, at medarbejdere kan have brug for hjælp fra en anden end dig

#### DON'TS

- Lav ikke sjov med emnet eller med behovet for at have en politik
- Tag ikke afstand fra politikken eller give dine personlige holdninger til kende, hvis ikke de er 100 % i overensstemmelse med virksomhedens

- Sig ikke noget, som potentielt kan være krænkende og bagefter tilføj: "Det må man sikkert ikke sige i disse Me Too-tider"
- Forhold dig ikke passiv i situationer, som kan være krænkende
- Uddelegér ikke arbejdet med politikken uden selv at være involveret
- Forudsæt ikke, at alle selv sætter sig ind i, hvad de må og ikke må
- Henvis ikke alene til HR – arbejdet med politikken er også dit ansvar
- Lad ikke kommentarer eller adfærd passere, som kan være krænkende, fordi det er svært, eller fordi det er ubehageligt at adressere
- Kommentér ikke på sager fra pressen eller udvis sympati med den ene eller anden historie
- Døm ikke eller negligér eventuelle henvendelser, du får fra dine medarbejdere eller andre