

Compliance Dag 2022

Fagudvalget for ansættelsesret

”Vi mener jo ikke noget med det”



Lærke og Janus

Lærke er helt ny fuldmægtig og har været i firmaet et par måneder. Hun er havnet på drømmekontoret og har fået lov at arbejde med netop sin favoritdisciplin: Konkurrenceret

Lærkes nærmeste leder hedder Janus, og han er en af de yngre partnere. Janus blev gift sidste år og har en lille søn på 11 måneder. Janus giver ofte Camilla ekstra opgaver, som gør, at hun er nødt til at arbejde over, og der er tit kun de to tilbage på kontoret

Indimellem kommer Janus ind på Lærkes kontor sent om aftenen, er meget interesseret i hendes privatliv og vil gerne sludre. 'Det er så hyggeligt', som han siger. Han spørger ind til hendes privatliv, om hun har en kæreste, børn og om, hvad hun laver i weekenden

Lærke, som er single, kan ikke finde ud af, om det bare er almindelig ledelse og et forsøg på at lære hende at kende, eller om Janus flirter med hende. Lærke ved ikke helt, hvordan hun skal forholde sig, og føler, at spørgsmålene og interessen går for tæt på

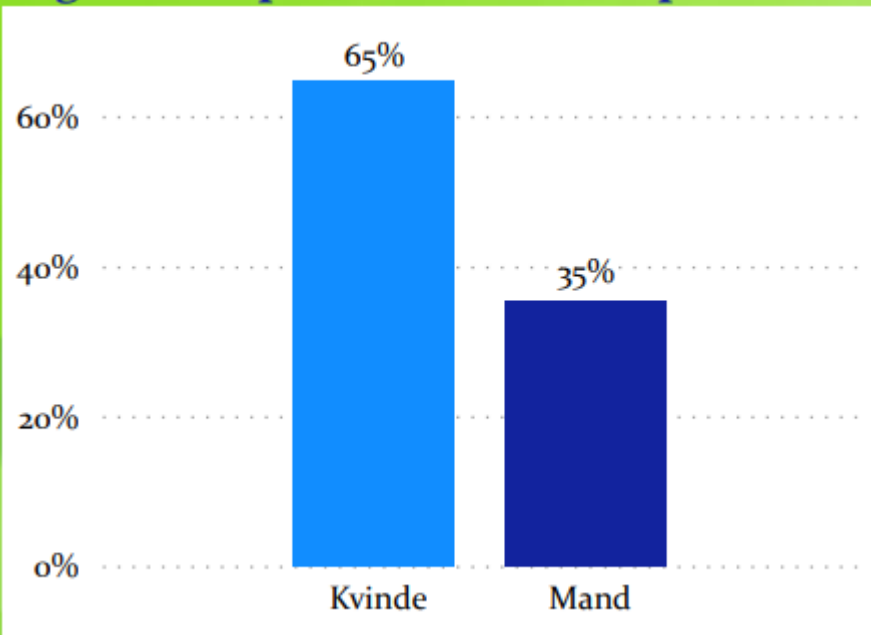
For hende er det grænseoverskridende adfærd. Lærke mener heller ikke, at hendes mandlige kolleger får samme opmærksomhed

Lærke beslutter sig for at konfrontere Janus

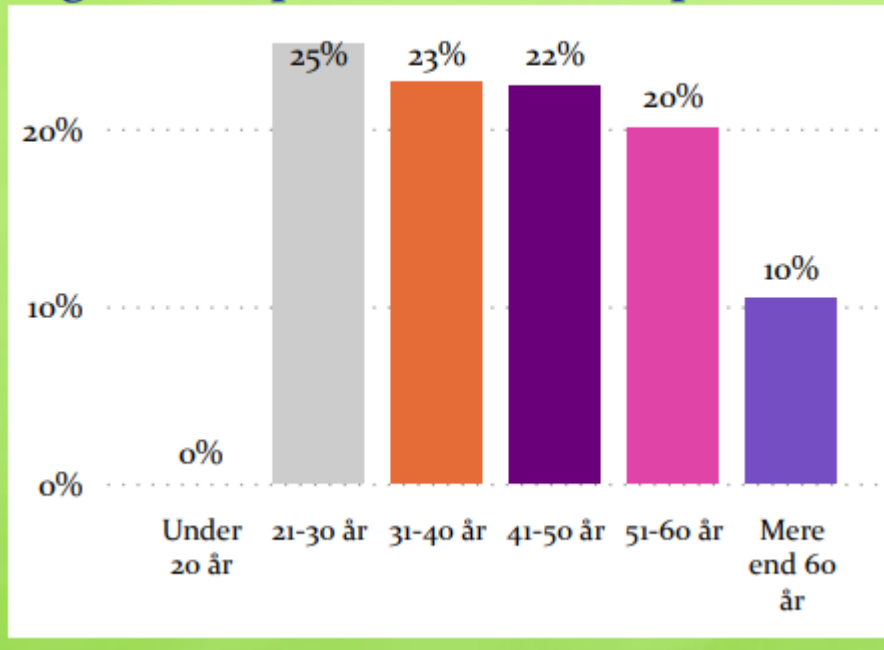
Danske Advokaters og DJØFs undersøgelse offentliggjort i januar 2021

- 10.050 adspurgte, 2.668 besvaret
- 361 personer har svaret, at de på deres nuværende arbejdsplads har oplevet en eller flere former for sexisme eller seksuelle krænkelser. Det svarer til knap 15% af de 2.431 personer, der svarede på spørgsmålet
- Det er ikke ensbetydende med, at 15% af alle beskæftigede i advokatbranchen har været udsat for sexisme eller seksuelle krænkelser, da resultaterne her udelukkende er baseret på de 27%, der har besvaret undersøgelsen

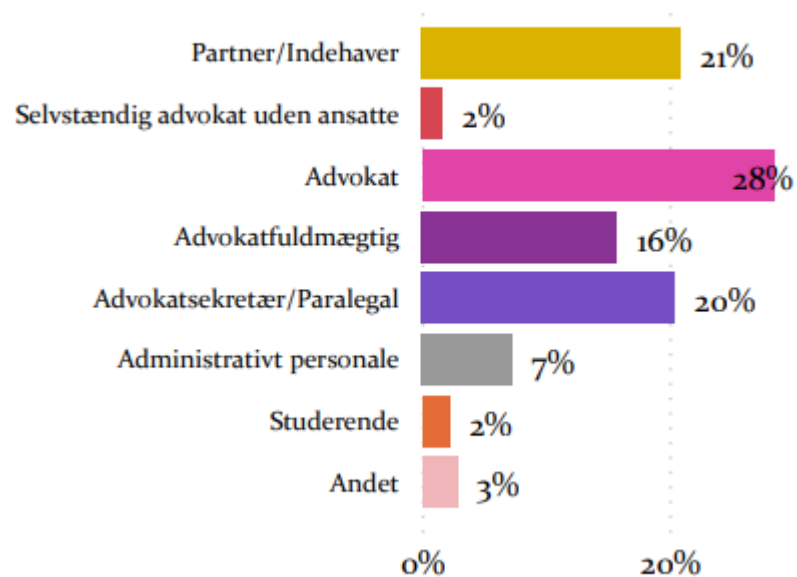
Figur 1: Respondenter fordelt på køn



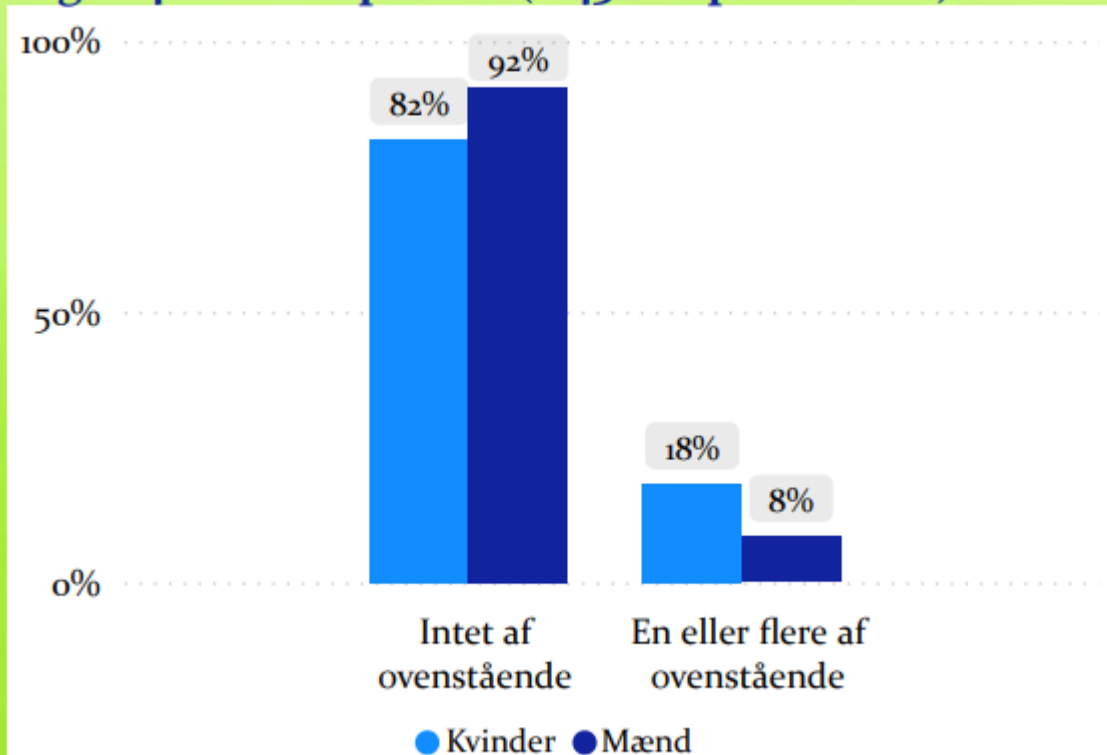
Figur 2: Respondenter fordelt på alder



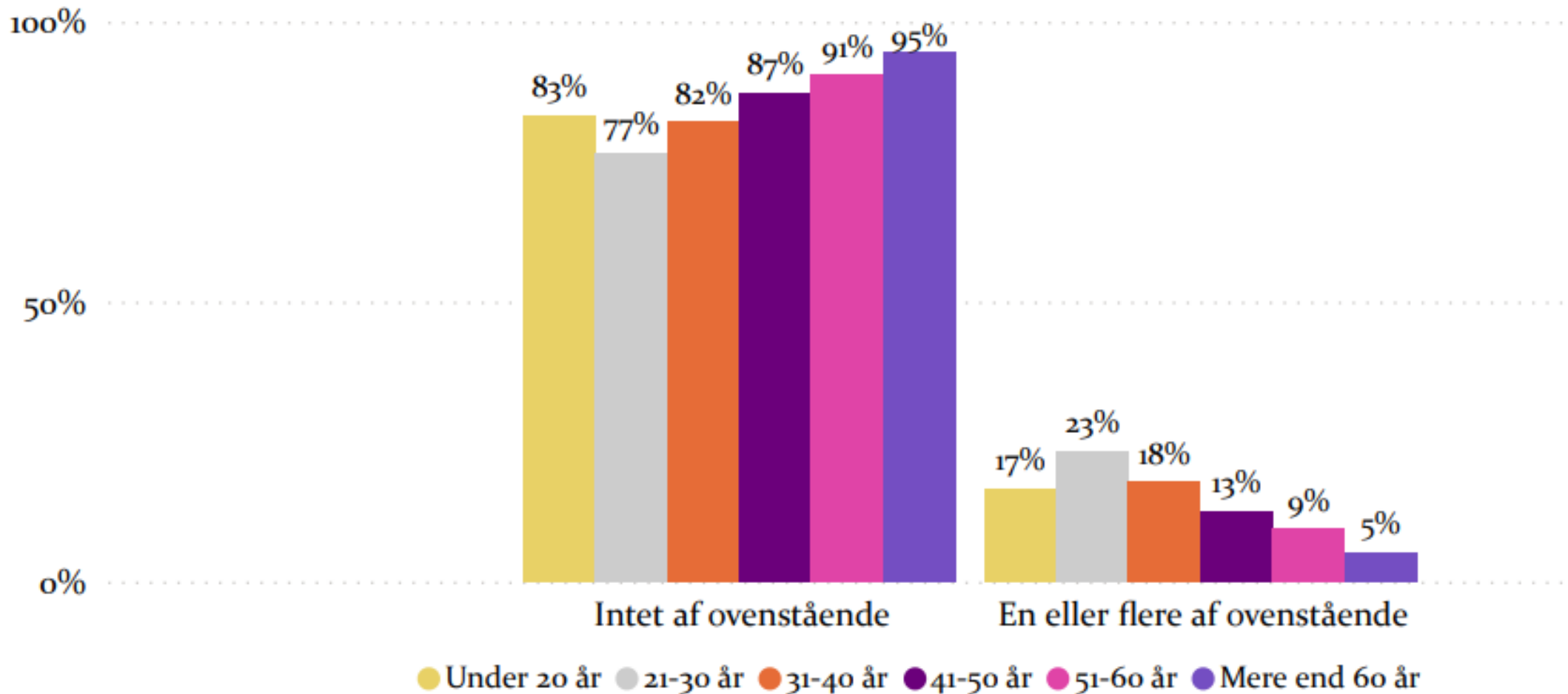
Figur 3: Respondenter fordelt på stilling



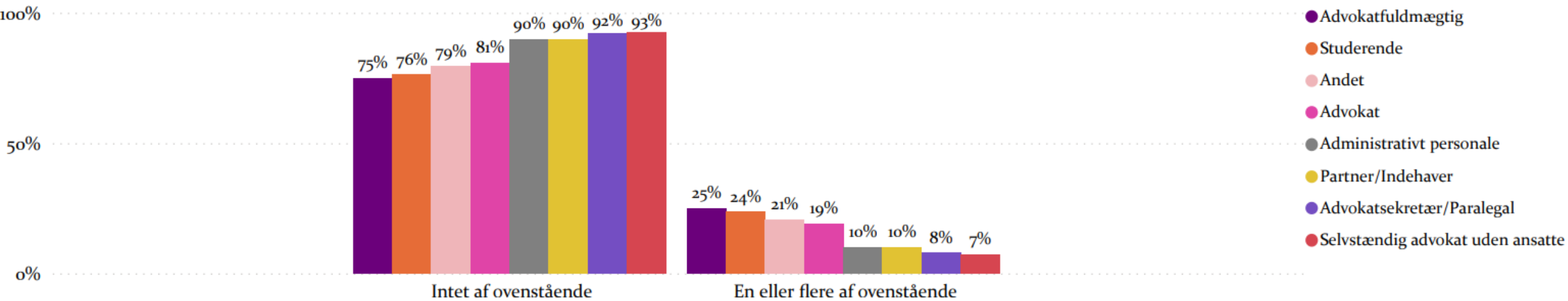
Figur 4: Fordelt på køn (2.431 respondenter)



Figur 5: Fordelt på alder (2.431 respondenter)

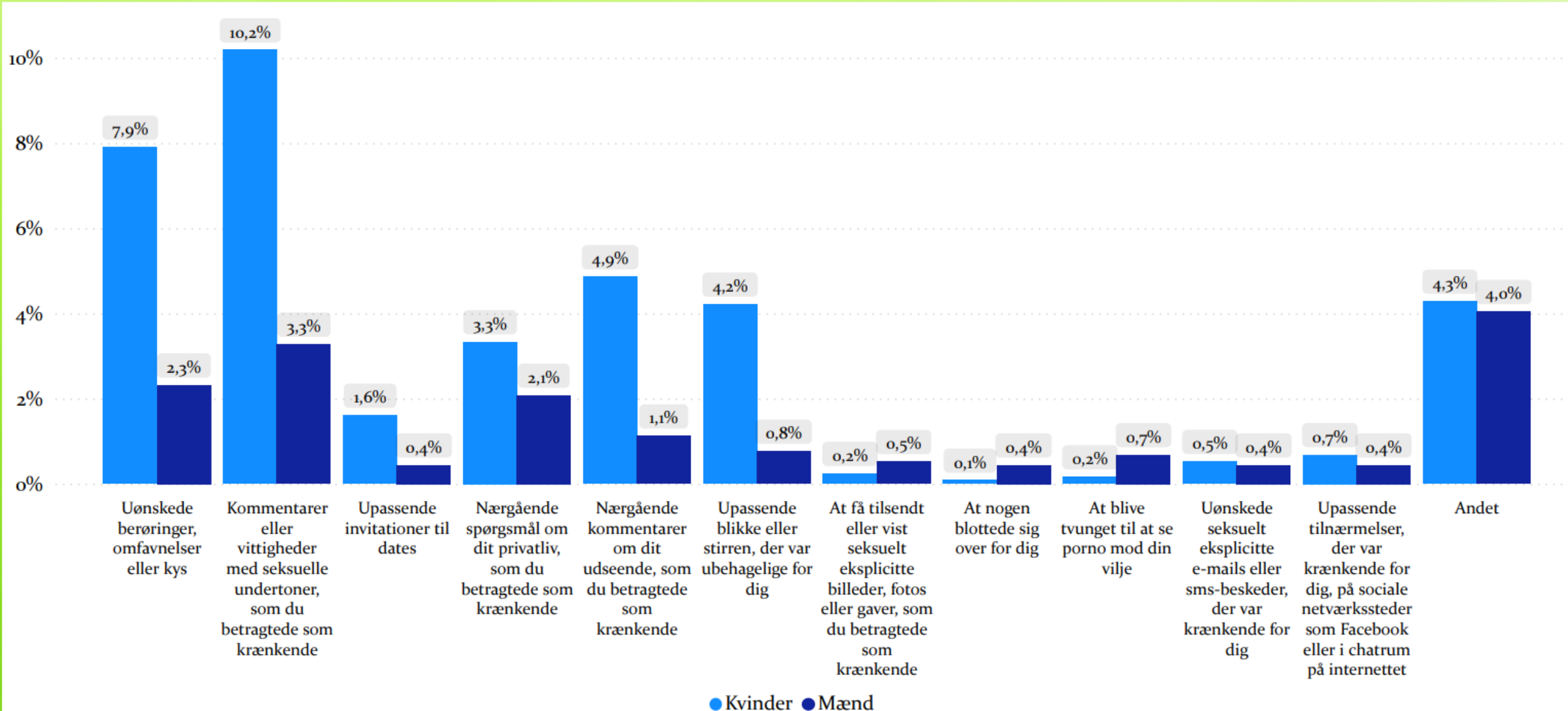


Figur 6: Fordelt på stilling (2.431 respondenter)

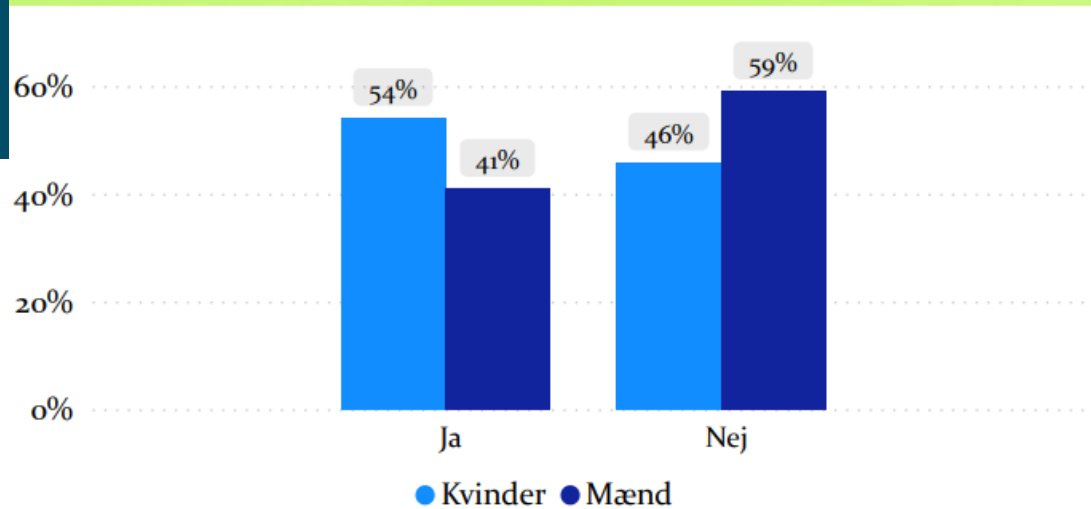




Figur 7: Former for krænkelse (2.431 respondenter - flere svar)

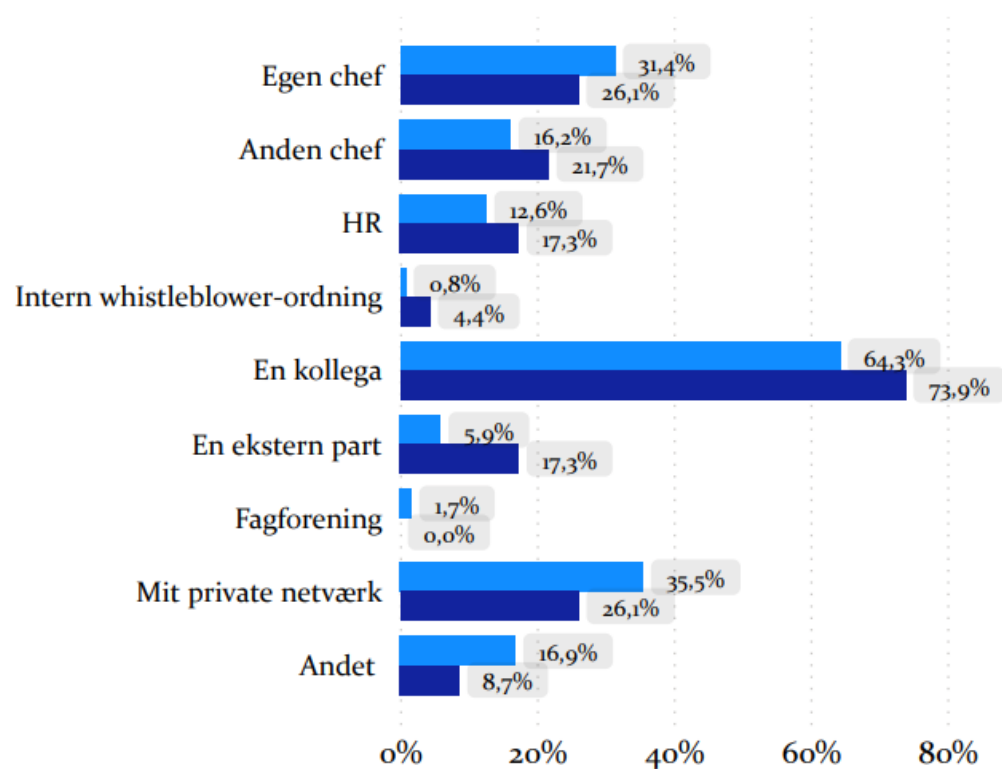


Figur 8: Har du fortalt nogen om sexchikanen på din arbejdsplads? (334 respondenter)

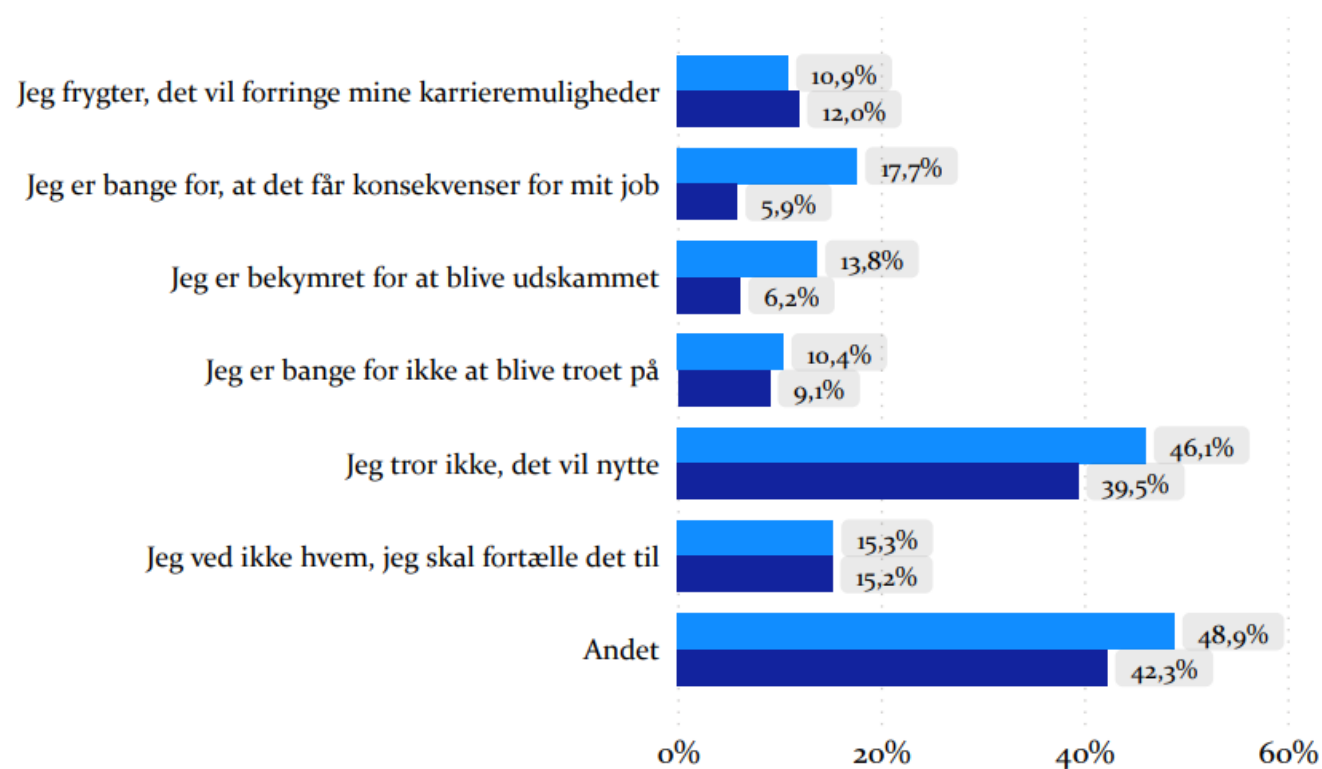


Fælles for kvinder og mænd er, at kun lidt over halvdelen har fortalt om hændelserne på deres arbejdsplads. Ser man på, hvorfor man ikke har valgt at fortælle om sexchikanen, svarer 46% af kvinder og 39% af mændene, at de ikke tror det vil nytte noget. En meget stor andel har svaret "Andet". Af kommentarerne fremgår, at mange af de, som svarede "Andet", enten selv tog hånd om situationen, eller at det ikke gik dem nok på til, at de ønskede at anmelde det. Det er også værd at bemærke, at ca. 15% ikke ved hvem, de skal fortælle det til.

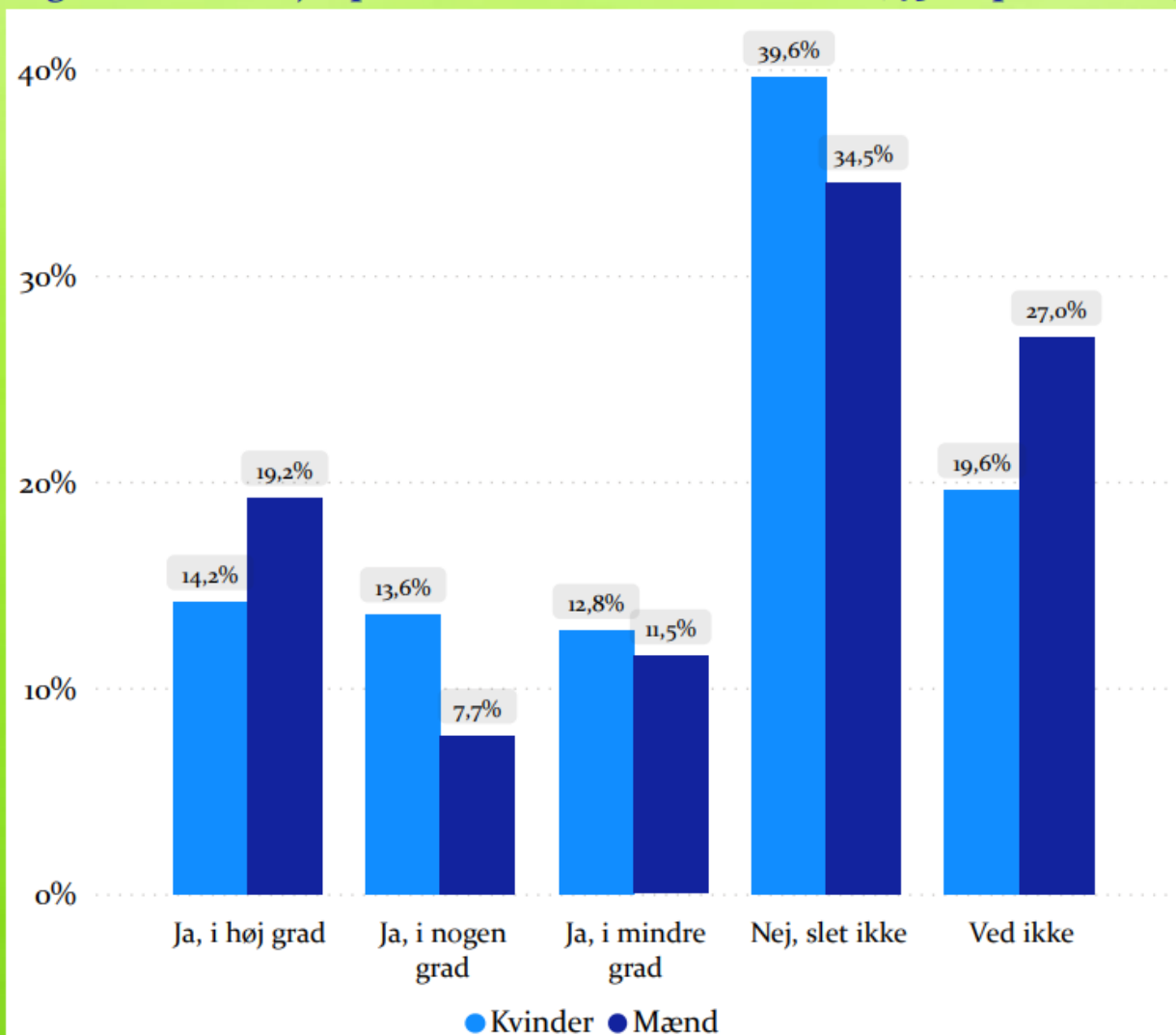
Figur 9: Hvem har du nævnt det for? (141 respondenter - flere svar)



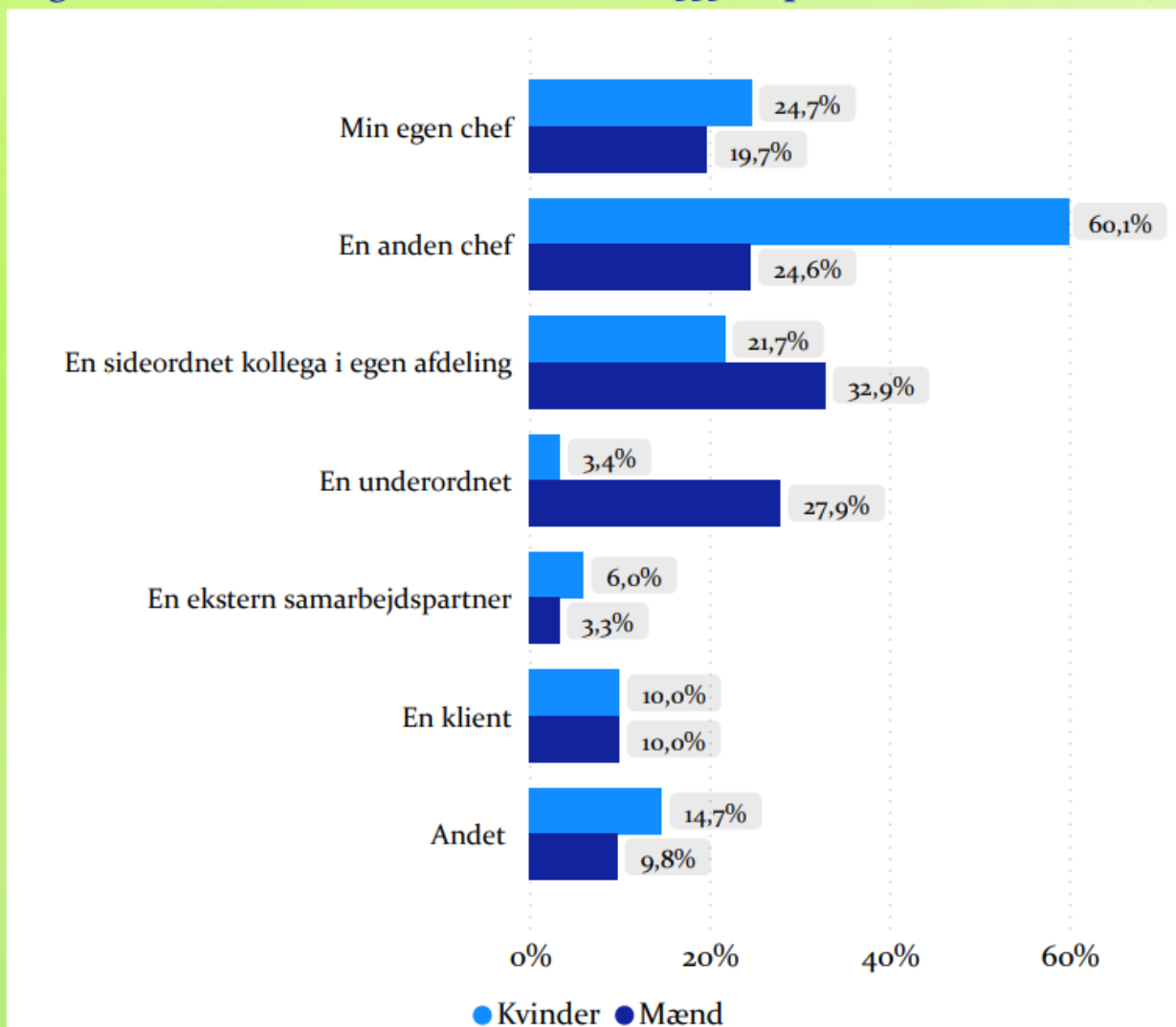
Figur 10: Hvorfor har du ikke fortalt om sexchikanen? (155 respondenter - flere svar)



Figur 11: Fik du hjælp til at håndtere sexchikanen? (175 respondenter)



Figur 12: Hvem udøvede sexchikanen? (333 respondenter - flere svar)



Danske Advokater Navigator

- Find vej til [Navigator](#)
- Gå til "Virksomhedens Drift"
- Gå til "HR"
- Gå til "[Tiltag mod sexisme og seksuelle krænkelser](#)"
- Her ligger alt materiale samlet

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Udover at arbejde med håndtering af konkrete sager og fastsætte politikker for undersøgelse og proces bør virksomheder sætte fokus på forebyggelse og dialog. På den måde bliver det lettere at tale sammen, når vores grænser bliver overtrådt og dermed at undgå, at tingene går i hårdknude

Initiativer til forebyggelse og dialog er endvidere også nødvendige med henblik på at sikre overholdelse af arbejdsmiljølovens samlede regelsæt og forpligtelsen om at sikre et psykisk godt arbejdsmiljø uden risiko for helbredsforringelse som følge af seksuelle krænkelser

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Det er vigtigt, at det er den **øverste ledelse**, der går **forrest** i forbindelse med initiativer til forebyggelse af og dialog om sexisme og seksuelle krænkelser

Partnermødet?

”Har ikke hørt om at det er et problem hos os”

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Initiativer som eksempelvis uddannelse, dilemmaspil og lignende skal forankres i ledelsen, som også skal være enige om, hvorfor initiativet er vigtigt, og hvorfor det er afgørende, at alle bakker op

”Walk the talk.....”

3. Forebyggelse og dialog

Hvordan skabes den trygge ramme for åbenhed og dialog?

- Piccolo
- Senioradvokat
- PA – chefsekretær
- MP – eller direktør
- Reception
- Fuldmægtig

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Det kan i den forbindelse overvejes internt i virksomheden at udpege en **'ambassadør'**, og i større virksomheder at der nedsættes et **projektudvalg** med repræsentanter fra alle medarbejdergrupper, ledelse, forskellige ancienniteter, aldersgrupper, køn osv.

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Det kan i den forbindelse overvejes internt i virksomheden at udpege en **'ambassadør'**, og i større virksomheder at der nedsættes et **projektudvalg** med repræsentanter fra alle medarbejdergrupper, ledelse, forskellige ancienniteter, aldersgrupper, køn osv.

(særsomt træning/mere udførlig information og fungere som en slags "kontaktpunkt")

3. Forebyggelse og dialog

(Fra Danske Advokaters Sexisme Rapport side 12)

Når en virksomhed skal påbegynde den interne dialog om seksuelle krænkelser og sexisme, kan det være en god ide at gøre brug af værktøjer som **dialog- eller dilemmakort**. Sådanne **spil** er med til at skabe forståelse ud fra hypotetiske cases og situationer, som gør det lettere at diskutere ud fra

Vejledning til ”Start samtalen”

- Planlæg jeres første medarbejder- eller afdelingsarrangement grundigt
- Hav alle ledere med ombord
- Gør brug af de forskellige værktøjer (i møder flere af dem senere)
- Skab et fælles sprog for, hvordan grænseoverskridende adfærd italesættes
- Brug værktøjer, der hjælper den enkelte til at sige fra
- Alle både kan - og i nogle tilfælde skal - sige fra – også som ”tilskuer”
- Mange situationer er ”mindre”, men de skal hverken ignoreres eller overdramatiseres

Den konstruktive samtale

Den Konstruktive Samtale – model for konstruktiv kommunikation

- Sig, hvad du vil
- Sig, hvad du ser
- Sig, hvad du får det til at betyde
- Spørg ind
- Anerkend og sig undskyld, hvis du har begået fejl

Link til vejledning og forslag til modelpolitik

[Vejledninger til forebyggelse og håndtering](#)

[Forslag til en modelpolitik](#)

Udarbejd politikken

Danske Advokaters vejledning findes i Navigator

- Beslutningen skal forankres i ledelsen
- Definér jeres retningslinjer
- Udarbejd en politik
- Udrul og kommunikér den nye politik

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

Udrul og kommuniker

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

Udrul og kommuniker

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

Hvad nu hvis det sker alligevel?

Undersøg sagen – og hvordan kommer man videre

Anmeldelse – hvem anmelder? Den krænkede, 3. mand eller en potentiel krænker?

Vurdering af grovhed – Skal politiet inddrages eller er det en mildere intern episode?

Fortrolighed – Hvor langt kan man som ledelse gå i forhold til fortrolighed?

Forældelse? – Hvornår har episoden fundet sted

Drøftelse af mulighed for dialog – kræver at begge parter er indstillede på dialog

Begge parter skal videre

Situation, hvis dialog ikke gennemføres

Hvis den forurettede ikke ønsker dialog

Hvis krænkeren ikke ønsker dialog

En leder må ikke blive mellemmand

Evt. forholdsregler

Håndter resten af organisationen – undgå en folkedomstol