

Indsatser mod krænkende adfærd



Undervisning og værktøjer



Styrket ledelsesfokus



Særlige spørgeskemaundersøgelser



130 lokalt forankrede OPRK-rådgivere



Whistleblowerordning - tlf. 72 81 01 00



Respektforhinanden.dk

*Forsvarsministeriet har nultolerance over for krænkende adfærd.
Det er et ledelsesansvar at forebygge og håndtere krænkende adfærd, og der er handlepligt.*

MINISTEROMRÅDETS INDSATS MOD KRÆNKENDE ADFÆRD

Vi har nultolerance over for krænkende adfærd, og der er handlepligt. Det er først og fremmest en ledelsesopgave at forebygge og håndtere krænkende adfærd, men alle bør handle, hvis de bliver opmærksomme på krænkelse.

For at gøre Forsvarsministeriet til en tryk og god arbejdsplads for alle, har vi understøttet chefer og ledere med undervisning, værktøjer og rådgivning. For at støtte dem, der oplever krænkelse, sidder der rådgivere klar i vores kollegastøtteordning og whistleblowerordning, ligesom en særlig undersøgelse i forbindelse med arbejdspladsvurderingen hjælper med at opfange og belyse omfanget af krænkelse.

Indsatsen mod krænkende adfærd har ikke mindst fyldt meget siden forsvarsministeren og forsvarschefen i september 2019 lancerede fem initiativer mod krænkende adfærd.

Initiativerne blev efterfulgt af en særligt spørgeskemaundersøgelse om krænkende adfærd og en kampagne med folder, plakater, temadage og hjemmesiden [respektforhinanden.dk](https://www.respektforhinanden.dk).

Men Forsvarsministeriet har siden 2003 løbende justeret og styrket indsatsen for bedst muligt at kunne støtte chefer og ledere og de ansatte, der oplever krænkende adfærd.



Læs mere om ministerområdets indsatser mod krænkende adfærd nedenfor.

UNDERVISNING OG VÆRKTØJER

Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø (FCA) har udarbejdet særligt målrettet støttemateriale til medarbejdere, chefer/ledere og værnepligtige. FCA gennemfører løbende undervisning af chefer og leder om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

På hjemmesiden respektforhinanden.dk kan ansatte finde vejledning, præsentationer og dialogværktøjer.

SÆRLIGE UNDERSØGELSER

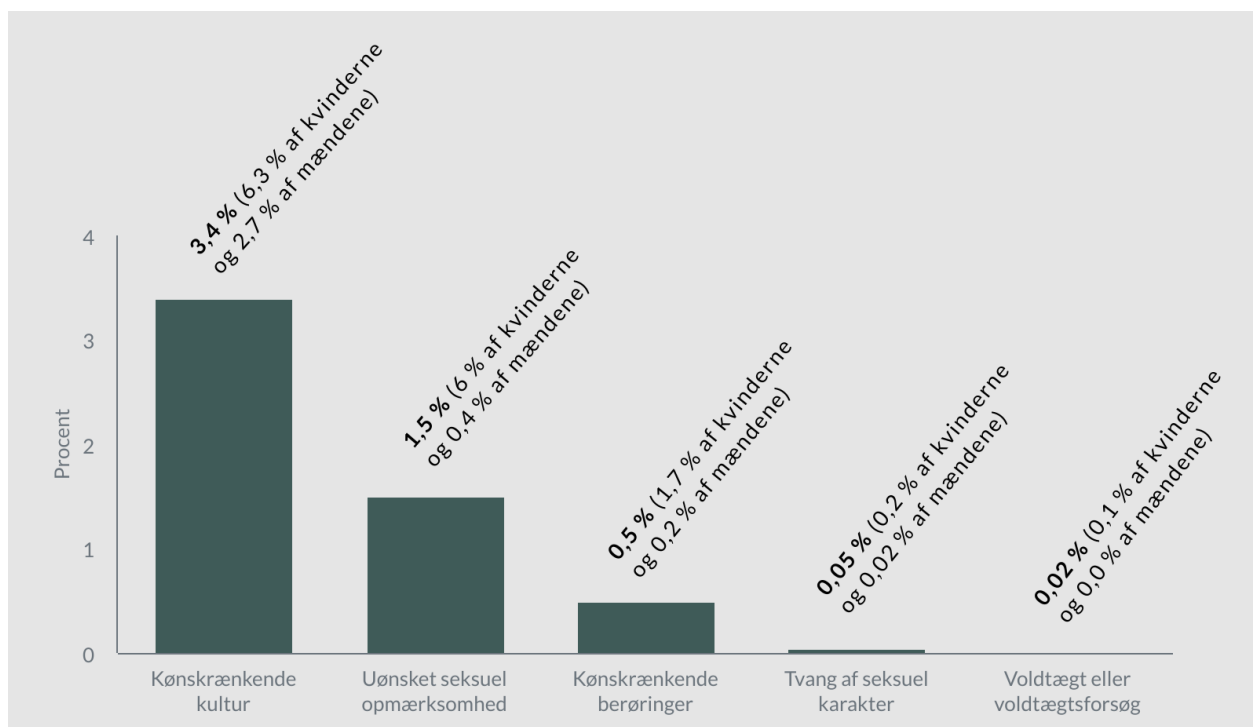
2019

I efteråret 2019 gennemførte vi, som en del af arbejdspladsvurderingen, en særskilt undersøgelse om kønskrænkende kultur og adfærd mere specifikt om:

1. Kønskrænkende kultur
2. Uønsket seksuel opmærksomhed
3. Seksuel krænkende adfærd

Undersøgelsen dækker i modsætning til den første undersøgelse i 2003 alle ansatte på ministerområdet. Ca. 12.000 deltog i undersøgelsen.

Undersøgelsen blev gennemført på styrelsesniveau og spurgte ind til oplevelsen af kønskrænkende adfærd og kultur indenfor de seneste 12 måneder. Der blev trukket én samlet rapport for hele ministerområdet og rapporter for de enkelte styrelser/myndigheder. For at sikre anonymitet kunne styrelsesrapporterne ikke nedbrydes på enkelte afdelinger og enheder. Den samlede rapport for ministerområdets fastansatte viste følgende:



Der var betydelige variationer i besvarelsene mellem myndighederne og kønnene. Der er således i stort set alle delresultater relativt flere kvinder end mænd, der svarer, at de har været udsat for forskellige grader af kønskrænkende adfærd.

I APV'en er der også spørgsmål om bl.a. sexchikane. I APV 2019 svarede 4,9 % af kvinderne, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for uønsket seksuel opmærksomhed. Til sammenligning svarede 0,6 % af mændene Ja til samme spørgsmål. I alt svarede 1,4 % af respondenterne Ja til spørgsmålet.

Næste APV gennemføres inden udgangen af 2021.

Juridisk afdeling ved Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) har siden 2011 behandlet 63 sager om krænkende adfærd i forhold til eventuelle ansættelsesretlige konsekvenser. 20 af sagerne er fra 2020.

Der kan være sager, der håndteres af den lokale ledelse uden inddragelse af FPS eller anonymt i Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), hvorfor disse ikke vil indgå i statistik over antal sager.

2003

I 2003 gennemførte Forsvaret for første gang en medarbejderundersøgelse med henblik på at afdække, hvor mange ansatte der havde været udsat for eller havde oplevet kønskrænkende adfærd i Forsvaret. Undersøgelsen dækkede alle militært ansatte kvinder i Forsvaret, en andel af mandlige ansatte (både militært og civilt) og en andel af de civilt ansatte kvinder.

Undersøgelsen bestod af en række spørgsmål om konkrete situationer relateret til:

1. Generelle bemærkninger om kønnet
2. Personligt rettede bemærkninger om kønnet
3. Uønsket seksuel opmærksomhed
4. Seksuel tvang.

33 % af de militært ansatte kvinder, der deltog i undersøgelsen, svarede, at de i forbindelse med deres ansættelse havde oplevet situationer med kønskrænkende adfærd. Det tilsvarende tal for mændene og de civilt ansatte kvinder var 10 %.

I forlængelse af undersøgelsen blev der iværksat en række initiativer for at følge op og håndtere kønskrænkende adfærd. Etableringen af Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK) var en af dem.

130 LOKALT FORANKREDE OPRK-RÅDGIVERE

I 2004 oprettede vi Organisationen for Personlig Rådgivning og Kollegastøtte (OPRK), der har til formål at hjælpe den enkelte medarbejder, grupper af medarbejdere og ledere/chefer

i situationer, hvor den enkelte eller gruppen kan opleve forskellige former for mistrivsel og har brug for støtte. OPRK blev oprettet på baggrund af en undersøgelse fra 2003 med det formål at yde støtte og rådgivning i forbindelse med kønskrænkende adfærd

De ca. 130 rådgivere er ansatte, der har fået en særlig uddannelse og træning, så de har kompetencer inden for bl.a. håndtering af kønskrænkende adfærd, mobning, konfliktmægling, konflikthåndtering, stresshåndtering og kollegastøtte på individ- og gruppeniveau.

Rådgiverne har ikke notatpligt, de har tavshedspligt og er placeret lokalt ved ministerområdets mange tjenestesteder.

WHISTLEBLOWERORDNING

I 2019 oprettede vi en koncernfælles whistleblowerordning, hvor ansatte blandt andet kan rapportere hændelser om krænkende adfærd. Forsvarsministeriets Whistleblowerordning, som er placeret ved Forsvarsministeriets Interne Revision (FIR), har notatpligt og kan kontaktes både telefonisk, på mail, pr. brev og ved personligt fremmøde.

VEJLEDNING OM KRÆNKENDE ADFÆRD

I 2020 udgav Forsvarsministeriet en vejledning om forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd. Vejledningen beskriver ansvar, pligter, opgaver og anbefalinger vedrørende kønskrænkende adfærd, mobning og vold.

Vejledningen er især rettet mod chefer og ledere, som har handlepligt, det vil sige de skal forebygge og håndtere krænkende adfærd. Vejledningen er også relevant for arbejdsmiljøorganisation og samarbejdsudvalg, som har et medansvar for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.

RESPEKTFORHINANDEN.DK

I starten af 2020 skabte vi yderligere opmærksomhed på krænkende adfærd med en central kampagne på tværs af ministerområdets myndigheder.

Kampagnen består af plakater og foldere på de lokale tjenestesteder og hjemmesiden respektforhinanden.dk, hvor chefer, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen kan finde hjælp og værktøjer til håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd.

Kampagnen understøtter de lokale indsatser på tværs af ministerområdet, hvor chefer, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationer skaber yderligere opmærksomhed om ministerområdets holdning og den enkeltes handlemuligheder.

LÆS MERE

Internetlinks

- [Læs om ministeren og forsvarschefens fem initiativer](#)
- [Læs mere om ministerområdets whistleblowerordning](#)
- [Læs mere om forebyggelse af krænkende adfærd på \[respektforhinanden.dk\]\(http://respektforhinanden.dk\)](#)
- [Læs ministerområdets vejledning om krænkende adfærd](#)
- [Læs om resultatet af undersøgelse om krænkende adfærd](#)
- [Download folderen "Vi har nultolerance overfor krænkende adfærd"](#)
- [Se og download de plakater, der er udarbejdet til kampagnen](#)
- [Læs mere om Organisationen for personlig rådgivning og kollegastøtte \(OPRK\)](#)
- [Læs Beskæftigelsesministeriets inspirationskatalog om ligestilling, hvor Forsvarsministeriet er med som case](#)

*Denne explainer er udgivet i april 2021 af Forsvarsministeriets Personalestyrelse.
Redaktion: fps-ktp-kom@mil.dk*