

Inkluderende kommunikation og sprogbrug

En vejledning til forebyggelse
af sexistisk kultur og adfærd



I Københavns Kommune skal arbejdsmiljøet være trygt og inkluderende. På vores arbejdspladser skal medarbejderne føle sig trygge, respekterede og værdsatte.

Det kræver, at vi kommunikerer anerkendende, med respekt for mangfoldigheden, og undgår sprog, der kan opleves sexistisk, nedsættende eller ekskluderende.

Som leder har du et særligt ansvar for arbejdsmiljøet og for at forebygge krænkende handlinger, herunder seksuel chikane og sexistisk adfærd, i hverdagen. Til den opgave hører at sikre, at oplevelser med sexistisk kommunikation og sprogbrug bliver forebygget og håndteret, hvis de opstår.

For at lykkes med det, er lederen afhængig af, at medarbejdere samarbejder og hjælper det trygge arbejdsmiljø på vej. Som kolleger kan vi hjælpe hinanden med at håndtere og forebygge kommunikation og sprogbrug, som kan opleves sexistisk, nedsættende eller ekskluderende.

Det kræver, at vi alle:

1. forstår, hvad det er for et sprog, der kan opleves som sexistisk, nedsættende eller ekskluderende,
2. taler om, hvordan det kan undgås,
3. og øver os i at kommunikere mere inkluderende.

Det skal vejledningen her hjælpe med.

Vejledningen har konkrete eksempler på kommunikation og sprog, der kan opfattes som sexistisk, nedsættende eller ekskluderende. Den stiller løbende spørgsmål, som du kan bruge til både dine egne refleksioner eller til at tale med dine kolleger. På den måde klæder vejledningen os på til at være opmærksom på vores sprog og kommunikation. Formålet med vejledningen er at bidrage til, at ingen ansatte eller borgere føler sig utilpasse, utrygge eller udsat for sexistisk, nedsættende eller ekskluderende adfærd.

Hvad er sexismen egentlig?

Sexisme er fordomme om køn. Sexisme kommer ofte til udtryk gennem en forestilling om, at menneskers køn betyder, at de har nogle bestemte træk, evner eller præferencer. Det kan fx handle om kønsroller på jobbet eller i familielivet.

Sexisme kommer ofte til udtryk som negativ omtale af kvinder, men alle kan rammes af sexismen. Fx er nedladende kommentarer til eller om mænd, der græder eller prioriterer deres familieliv, også sexismen.

Der findes forskellige typer af sexismen. De kan komme til udtryk på forskellige måder, men her i vejledningen handler det om de sproglige. Sexisme i sproget kan være til stede helt ubevidst i ord eller begreber og i helt almindelige situationer i hverdagen.

Fx kan udtryk som "at mande sig op", "tage det som en mand", "tøsedreng", "pigefornærmet", "hønsegård" eller at forklare en kvindes adfærd med "den tid på måneden" udtrykke sexismen.

Brugen af sådan nogle udtryk kan virke som en bagatel, og det kan være svært at forstå, at andre kan opleve det som grænseoverskridende. Netop derfor kan det påvirke arbejdsmiljøet og arbejdsfællesskabet. Det er ikke kun grove grænseoverskridelser, der kan skade helbred og trivsel, mindre grænseoverskridelser kan også være skadelige, hvis de forekommer tit eller over en længere periode.

Kilde: KVINFO, Everyday Sexism Project

- "Forleden hørte jeg en kollega tale om en berømtthed som 'lidt af en tøsedreng'. Det synes jeg er stereotyp, upassende og gammeldags."
- "Jeg har nogle gange fået komplimenter, fordi jeg arbejder med børn og er god til at multitask 'på trods af mit køn'. Det er irriterende, selvom det er positivt ment."
- "Min chef bad min mandlige kollega om at få 'pigerne' på kontoret til at tage sig af en opgave – og pegede på mig. Jeg er 56 år og leder. Det føles en anelse nedsættende, selvom det nok ikke var ment sådan."
- "Jeg skulle fremlægge et projekt, hvor jeg skulle highligte nogle ændringer. Da jeg var færdig sagde min kollega til alle de andre, 'Ikke tag hende så seriøst - det er nok bare den tid på måneden'."
- "Min kollega skulle have en svær besked, og to andre diskuterede, hvordan han mon ville tage det. Den ene sagde: 'Ja, det bliver spændende at se, om han tager det som en mand, eller om han bliver hysterisk'. Jeg følte det var uempatisk overfor vores kollega, og samtidig at han også indirekte fik slået fast, at det at være 'hysterisk' er en kvindeting, og ikke noget man kan forvente af en mand."
- "På plejehjemmet hvor jeg arbejder spurgte jeg til en kvindelig beboers mand. Hun blev helt tavs, og jeg troede det var fordi hun blev trist over savnet. En kollega hev bagefter fat i mig og fortalte at beboeren er lesbisk. Jeg vil prøve fremover at være lidt mere opmærksom på mit sprog."
- "Jeg arbejder i et lille team, hvor vi hyggesnakker om løst og fast. Men en af mine kolleger taler meget nedsættende om hans kone og jeg får det virkelig dårligt over alle hans jokes og bemærkninger om at 'så kan hun lære det', 'nu bliver madammen derhjemme sur', 'hun ved at aftensmaden skal stå klar på klokkeslaget'. Jeg synes det er så gammeldags og virkelig ikke sjovt."

Vores kommunikation og valg af ord betyder noget

De ord, vi bruger, er med til at forme og skabe vores virkelighed og hverdag.

Det betyder også, at vi kan bruge vores sprog til at udfordre stereotyper og fordomme. Og til at skabe stærke fællesskaber og trygge arbejdspladser.

Når vi kommunikerer inkluderende, øver vi os i at:

1. undgå fordomme og stereotyper om bestemte grupper af mennesker,
2. kommunikere på en måde, der anerkender forskellighed,
3. og få andre til at føle sig accepterede og som en del af fællesskabet.

Refleksion

- Hvilke kønnede udtryk kan du/I komme i tanke om? Kan du finde neutrale og inkluderende alternativer?
- Hvordan påvirker kønsstereotyper arbejdspladsens kultur? Kan du komme i tanke om situationer, hvor kønnede udtryk har haft en negativ eller positiv indflydelse?

Kønnet sprogbrug

Der er 349 danske ord, der ender på mand, og 39 der ender på kvinde. Flere undersøgelser viser, at kønnet sprog og betegnelser påvirker de forestillinger, vi har om køn, karriere eller funktioner. Kønnet sprog er med til at fastholde nogle bestemte forventninger til kønnene. Fx kan kønnede titler fastholde fordomme og gøre det sværere for nogle at blive set, eller se sig selv, som kvalificerede til en bestemt stilling eller på en bestemt arbejdsplads. Derfor kan det være en god idé at udfordre stereotyperne.

Her er eksempler på kønnede stillingsbetegnelser, kønnede udtryk og mere inkluderende alternativer:

Stillingsbetegnelser

Formand	→	forperson
Politimand	→	politibetjent
Barnepige	→	børnepasser
Dørmand	→	dørvagt

Udtryk

Tøsedreng	→	bangebuks
Hår på brystet	→	modig
Drengestreger	→	ballade
Pigefnidder	→	konflikt

- "I mit daglige arbejde har jeg arbejdstøj på som jeg befinder mig godt i fordi det minder om det tøj, jeg går i i min fritid. Da vi i teamet talte om den kommende julefrokost sagde en af mine kolleger til mig 'Det bliver dejligt at se dig i kjole og med udslået hår'. Det var vildt ubehageligt både fordi det føltes som, han kiggede på mig på en seksuel måde, men også fordi der åbenbart ligger en forventning om, at jeg som kvinde skal møde op i noget bestemt festtøj, som ikke er det jeg selv forbinder med festtøj."
- "En sommerdag på arbejdet havde jeg shorts og t-shirt på, da en borger sagde, at det var svært at koncentrere sig med så smuk en kvinde i nærheden. Det gjorde mig utilpas og næste dag tog jeg lange bukser på."
- "Da jeg havde min nye blomstrede bluse på, spurgte en kollega 'er det din kone, der har været på indkøb?'. Det var sikkert ment for sjov, men jeg blev irriteret over det, for jeg har selv købt blusen fordi jeg kunne lide den."
- "Jeg var gravid og min leder kommenterede 'Hold da op! Du ser ud til at være ved at sprække! Er du sikker på, at du ikke har flere børn derinde?' Som gravid kan man i forvejen være usikker på sin krop og alle de forandringer den gennemgår - den kommentar hjalp ikke på det."
- "En kollega sagde, sikkert i den bedste mening 'Den bluse fremhæver virkelig din krop - det er positivt ment' og det var virkelig ubehageligt og fik mig til at føle, at han så på mig og på min krop og ikke som en faglig/ligestillet kollega."
- "Jeg hjalp en kollega med hans computer og måtte ned på gulvet og finde en ledning. Mens jeg lå der sagde en anden kollega til min kollega 'Nå Søren, vi ved godt, at det var et trick for at få hende ned på alle 4'. Det var virkelig ubehageligt for både min kollega og mig."

Vær særligt opmærksom på kommentarer om køn, krop og udseende

Når vi går på arbejde, har vi gode intentioner om at behandle hinanden professionelt og respektfuldt. Alligevel kan der af og til opstå situationer, hvor kommunikationen kan blive oplevet som upassende, ubehagelig eller grænseoverskridende. Det kan fx være fordi det taler nedsættende om kvinder, udtrykker fordomme om mænd eller fordi det omhandler køn, krop eller udseende.

Det er ofte ubevidste sproglige vaner, der fører til grænseoverskridende eller sexistisk kommunikation. Med viden og øvelse kan vi blive bedre til at skabe inkluderende og trygge arbejdsmiljøer og stærke arbejdsfællesskaber.

Lad os tale om noget andet

Undersøgelser viser, at mange har oplevet uønsket sexistisk adfærd, og at det ofte omfatter kommentarer om krop, tøj og udseende.

Fx viser en undersøgelse fra, at to ud af tre har oplevet mindst én uønsket hændelse inden for det sidste år, og at det bl.a. skyldes uønskede seksuelle kommentarer om deres krop, tøj eller livsstil. Samme undersøgelse viser, at flere kvinder og især yngre kvinder oplever uønskede hændelser.

Københavns Kommunes undersøgelser af sexistisk kultur og adfærd blandt ansatte har vist, at en stor del af de tilfælde af uønsket adfærd som ansatte i kommunen har oplevet, omhandlede seksuelle kommentarer om krop, tøj eller livsstil.

Det betyder, at vi med fordel kan være særligt opmærksomme på, hvordan vi har samtaler om udseende. Det kan også være, at vi skal øve os i at undgå at kommentere på, hvordan vi selv ser ud eller hvilket tøj andre har på.

Måske skal I bruge kaffepausen på at tale om vejret eller weekendplanerne i stedet for din kollegas nye bluse?

Refleksion

- Hvordan og hvornår er det okay at kommentere på kollegers eller ledes udseende, krop eller køn? Hvordan og hvornår er det slet ikke okay?
- Kan du komme i tanke om situationer på arbejdspladsen, der involverede kønsstereotype, sexistiske eller grænseoverskridende udsagn? Find eksempler og tal sammen om, hvad der kendetegner situationen.
- Hvornår er kommunikationen på arbejdspladsen tryk, konstruktiv og saglig? Find eksempler og tal sammen om, hvad de situationer har til fælles.

Find eksempler og tal sammen om, hvad der kendetegner situationen.

Kilde: VIVE 2024, Københavns Kommunes undersøgelse af sexistisk kultur og adfærd

- "Til et møde bøvlede teknikken for vores leder. En mandlig kollega rejste sig for at hjælpe med kommentaren 'lad nu bare en mand komme til'. Selv om det nok var ment humoristisk, syntes jeg alligevel, at det var ærgerligt og ikke sjovt."
- "Til en festlig begivenhed i teamet havde nogle kolleger arrangeret en gæt og grimasser-leg. På en af sedlerne stod der mit navn og den person, som skulle 'mime' lavede en parodi med vimset gang og løse håndled. Selv om jeg er en feminin mand var det meget sårende, at jeg følte, at jeg blev til en parodi."
- "I frokostpausen overhørte jeg nogle kolleger joke med, at kvinder hører til i køkkenet, og mit ansigt må have ændret udtryk, for en af dem sagde til mig: 'Kan du ikke tage en joke? Det var da bare for sjov! Må man nu ikke have det sjovt længere?'."
- "Jeg løste en svær situation på jobbet, og min kollega bemærkede humoristisk, 'du må have brugt din kvindelige charme'. Det var jo en subtil kommentar, men den fik mig til at føle mig devalueret - som om mine faglige evner ikke var nok i sig selv."
- "Min kvindelige kollega bad mig finde en kuglepen og et papir frem til mødet, da 'mænd jo ikke kan multitasking - er det vigtigt du skriver tingene ned på et papir'. Det var ment som en joke, men føltes nedsættende og udstillende foran de andre kollegaer."
- "Jeg arbejder med it og var ude og hjælpe til på en arbejdsplads. Én på stedet virkede først lidt forvirret over, at det var en kvinde, som kom for at hjælpe og fik sagt nogle uheldige ting. Bl.a. en joke om at grunden til, at der er så få kvinder indenfor it-faget, er fordi computeren ikke står i køkkenet. Det føltes meget nedværdigende."
- "Til frokostpausen fortalte jeg om en polterabend for en gammel skoleveninde, jeg havde været med til. En kollega, som udmærket ved, at jeg er gift med en kvinde, jokede så med, 'det er aldrig for sent at finde en rigtig mand' og den slags. Det var overhovedet ikke sjovt."

Det var jo bare for sjov

Humor styrker vores arbejdsfællesskab. Når vi har det sjovt sammen på arbejdspladsen, bliver vi også bedre til at samarbejde, vi bliver mindre stressede og mindre syge. Men for at få alle gevinsterne af humor på arbejdspladsen, kræver det, at alle trives med den måde, der bliver lavet sjov på.

Jokes og humoristiske kommentarer, som handler om kroppe eller kønsstereotyper, kan være svære at sige fra over for. Mange steder er de blevet en del af kulturen, fordi humor er en god og vigtig del af arbejdsmiljøet.

Det kan derfor være svært at sige fra over for humor, fordi det kan føles som om, at man stiller sig uden for fællesskabet. Jokes og humoristiske kommentarer om krop, kønsstereotyper eller sex kan opleves som grænseoverskridende, og bidrage til en sexistisk kultur, selvom de ikke altid opfattes sådan af alle.

Refleksion

- Hvornår overskrider jokes og vittigheder dine grænser? Hvordan og hvornår er det okay at drille, gøre grin eller lave sjov med kolleger og ledere? I hvilke situationer er det ikke okay at grine af en kollega eller leder?
- Er alle med på den måde, der jokes på? Er der fx nogen, der ikke griner med, trækker sig fra fællesskabet, kigger ned i jorden eller ser utilpasse ud?
- Hvornår er arbejdsmiljøet uformelt og humoristisk uden at være kønsstereotypt, nedværdigende, ekskluderende eller grænseoverskridende? Hvilke former for humor gør noget godt for arbejdsfællesskabet og trivslen hos jer?
- Hvad kan vi gøre mere af i fremtiden for at fremme en respektfuld omgangstone på arbejdspladsen? Hvad kan du gøre for at få en mere inkluderende humor på arbejdspladsen?

Det er ikke bare for sjov

Humor, der bygger på stereotyper om køn, seksuel orientering mv., såsom "kvinder forstår sig ikke på teknik, men hører til i køkkenet", "rigtige mænd spiser rigtig mad, ikke salat" eller "bøsser har løse håndled og kan ikke tage tunge opgaver" bør undgås, også selvom de er sagt i sjov. De kan gøre arbejdsmiljøet ubehageligt for nogle, og så risikerer de at fastholde stereotyper. Ofte vil mennesker i den slags situationer grine med, selvom de evt. finder det nedværdigende, da man ikke ønsker at skabe dårlig stemning eller ikke vil virke sensitiv.

Det er vigtigt, at der er plads til god humor på arbejdspladsen. Men man kan overveje, om det reelt er god humor, hvis det ikke er sjovt for alle?

- "På flere møder talte en ældre samarbejdspartner konsekvent nedsættende til mig, forklarede mig ting, jeg udmærket vidste, og ignorerede flere gange mit bidrag. Det virkede som om, han så mig som mindre værd, både fordi jeg er ung, og fordi jeg er kvinde, hvilket gjorde det svært at få mine ideer taget alvorligt."
- "Som ældre mand, med en anden faglig baggrund end flertallet på min arbejdsplads, føler jeg mig tit overset og undervurderet, både på grund af min alder og min rolle, som lavere rangeret i hierarkiet. De andre spørger ikke ind til mig og min mening, som de gør til de andre i teamet."
- "Jeg har oplevet, at mine kollegaer talte langsommere til mig og tilbød unødvendig hjælp, som om jeg ikke kunne forstå komplekse opgaver. Det føltes som om, det var fordi jeg har et handicap og på samme tid kommer fra en etnisk minoritetsbaggrund. Det er som om de skal forbi "to tærskler", før de kan lytte til mine faglige input."
- "Da jeg var færdig med at give mit input til afdelingen, takkede chefen og sagde 'ja, vi må lige se på de input lillepigen gav os i dag - for at vurdere om de er brugbare'. Jeg følte det både var mit køn og min alder, der var et problem for mit faglige budskab."
- "På et møde med en potentiel samarbejdspartner havde jeg en nyansat kollega med, for at han kunne få erfaring med den slags opgaver. Den potentielle samarbejdspartner talte nærmest kun til min kollega gennem mødet. Jeg tror, at det har at gøre med, at jeg er en ældre kvinde og min nye kollega er en mand på 45 år. En ting er, hvad samarbejdspartnere gør, men det var provokerende, at min nye kollega nærmest overtog samtalen og førte ordet og ignorerede mig igennem mødet."

Husk at kombinationen af forskellige faktorer kan skabe sårbarhed

Faktorer som alder, etnicitet, kultur, religion, fysiske og/eller mentale evner mv. i kombination med hinanden, påvirker, hvordan vi kommunikerer, vurderer og opfatter hinanden.

For eksempel kan en ung, nyuddannet kvinde, der samtidig har en anden etnisk baggrund end dansk, blive mødt anderledes end en ældre mand med mange års erhvervserfaring og dansk baggrund. Måden vi bliver opfattet, afhænger af, hvordan flere dele af vores baggrund, spiller sammen.

Nogle medarbejdergrupper er mere udsat for sexistiske kommentarer end andre. Jo flere dele af vores baggrund, der adskiller sig fra flertallet, jo større er risikoen. For nogle kan kønnet sprogbrug eller sexistiske bemærkninger virke fjernt i det daglige arbejde.

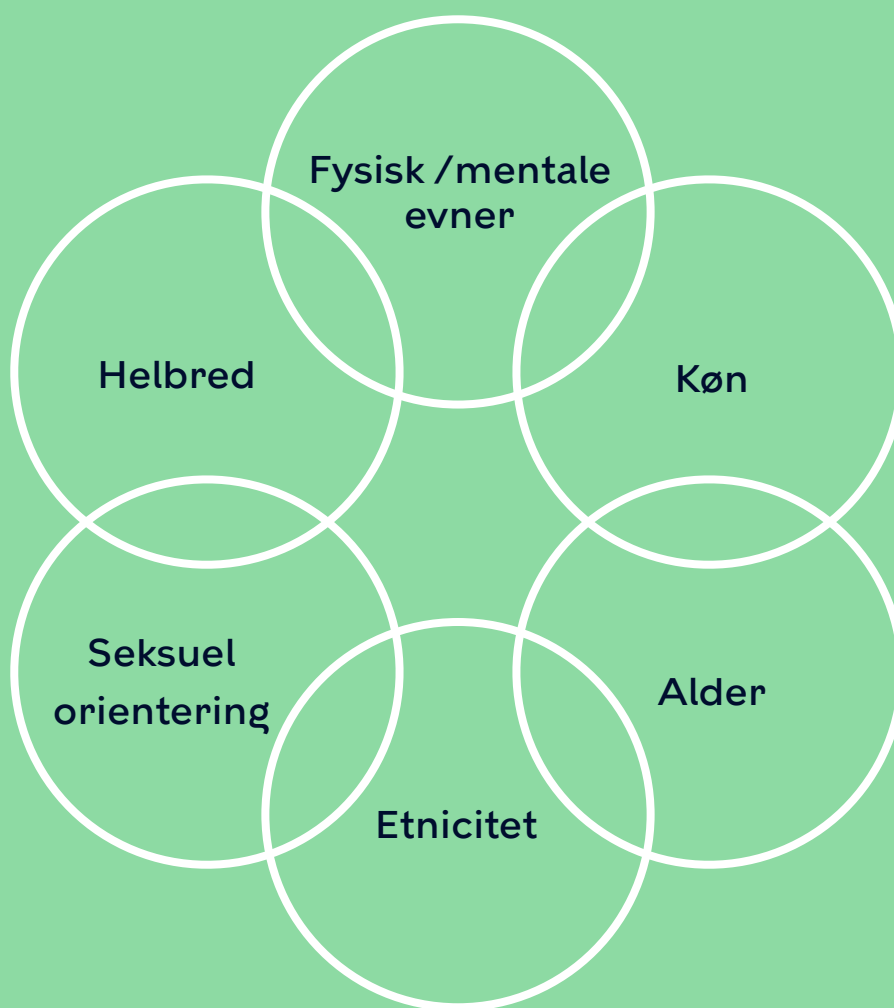
Men for at sikre, at de kollegaer, som oplever sexisme, ikke står alene med det, så er det vigtigt, at alle medarbejdere kan genkende og forebygge sexistisk sprogbrug, og håndtere grænseoverskridende kommunikation. For på den måde er vi langt flere, der kan bidrage til et trygt og inkluderende arbejdsmiljø.

Når der er forskelle i fx anciennitet, stilling, ansættelsesforhold, alder eller status, er det ekstra vigtigt, at vi prøver at kommunikere respektfuldt.

Refleksion

- Overvej forskelligheden blandt dine kolleger, samarbejdspartnere eller de voksne, unge eller børn, du arbejder med. Er der nogle, som er i større risiko for at opleve sexisme? Er der noget, du kan gøre for at imødekomme det?
- Overvej hvilke faktorer der kan gøre det endnu mere udfordrende for enkelte kollegaer at være en del af arbejdsfællesskabet og føle sig respekteret og anerkendt?
- Forskning viser, at vi får bedre idéer ved at sparre eller samarbejde med folk, der ikke ligner os selv så meget. Er der nogle kolleger eller samarbejdspartnere som du med fordel kan række ud til, næste gang du får brug for sparring?

Flere faktorer i kombination
med hinanden påvirker,
hvordan vi bliver opfattet,
talt til og omtalt



Vi kan alle bidrage til et trygt og inkluderende arbejdsfællesskab

LEDER

Som leder har du et særligt ansvar for at skabe et inkluderende og trygt arbejdsmiljø. Du er en rollemodel, og du skal vide, at kultur smitter hierarkisk. Hvad du som leder gør, eller ikke gør, former kulturen i arbejdsfællesskabet.

Det er også dit ansvar i samarbejde med medarbejderne at sikre, at I arbejder med at genkende og forebygge sexismen – også den der kommer til udtryk gennem vores sprog og kommunikation. Det er også dit ansvar at sikre, at oplevelser med sexistisk sprog og kommunikation bliver taget alvorligt og håndteret. Støtte og opbakning fra ens leder i en situation, der handler om sexismen eller anden form for ekskluderende eller nedsættende adfærd, er afgørende for medarbejderens fortsatte trivsel.

Den bedste måde at forebygge er ved at kombinere information og dialog. Tal om, hvad der kendetegner inkluderende sprog og kommunikation, og vær tydelig omkring den kultur, du ønsker på arbejdspladsen.

KOLLEGA

Start med at overveje: om der er dele af din måde at kommunikere på, som kan virke grænseoverskridende, nedsættende eller ekskluderende overfor andre? Selvom det er svært, så spørg dine kollegaer, hvis du er i tvivl om din joke eller kommentar blev opfattet som grænseoverskridende.

Sig til, når du oplever grænseoverskridende, nedsættende eller ekskluderende – også hvis du ikke føler dig ramt. Måske sidder der en kollega og føler sig ramt, som ikke har lyst til at sige fra.

Du kan fx:

- sige roligt fra i øjeblikket og markere, at du ikke er enig,
- aflede samtalen eller skifte fokus for at standse situationen,
- tale med den ramte bagefter for at sikre, at vedkommende er okay, eller med den, der udviste adfærd, for at spørge ind til situationen,
- involvere en leder, hvis det ikke er muligt at håndtere situationen selv.

Det vigtigste er at reagere uden at optrappe situationen, og at bidrage til et trygt og inkluderende arbejdsmiljø.

Deltag aktivt, nysgerrigt og konstruktivt i fælles dialoger og forventningsafstemninger på arbejdspladsen af, hvordan I sikrer en inkluderende kultur. Dit bidrag og dit perspektiv gør en forskel, og det er vigtigt, at vi alle er med til at sikre trygge samtaler om emnet.

Dårlige undskyldninger er der nok af

"Det er bare for sjov", "Det er en del af at arbejde her", "Sådan er Torben bare, det skal du ikke tage dig af" og "Hun mente jo ikke noget ondt med det" er udbredte eksempler på undskyldninger, der ofte bruges som forklaringer i situationer med sexistisk, grænseoverskridende eller ekskluderende kommunikation og sprog. Med denne type forklaringer er der dog stor risiko for at legitimere adfærden og underkende konsekvenserne af sexistisk kommunikation. Vær opmærksom på, når enten: humor, branchekultur, personlighed eller gode intentioner – bruges som undskyldning for at fortsætte med adfærd, der skader andre.

Kilde: Ambs-Thomsen, Sarah. 2023.

Refleksion

- Overvej hvordan kønsstereotyper påvirker dit sprog og din kommunikation. Hvordan kan du blive bedre til at kommunikere inkluderende og bidrage til et trygt arbejdsmiljø?
- Overvej hvordan du kan opfordre til dialog om inkluderende kommunikation blandt dine medarbejdere eller kolleger. Taler I om sexisme og inkluderende kommunikation på din arbejdsplads?
- Øv jer i at tale om konkrete situationer eller hændelser, hvor kommunikationen har ramt ved siden af eller været grænseoverskridende, og spørg hinanden: «Hvad kan vi gøre for, at alle føler sig trygge her på arbejdspladsen?».

Tak fordi du læste med!

Et trygt og inkluderende arbejdsmiljø kommer ikke af sig selv, og vi har alle en rolle at spille. Ingen af os kan ændre alt på egen hånd, men vi kan alle bidrage til en positiv udvikling. Det kan vi gøre ved at være bevidste om vores sprog, at være opmærksom på vores kommunikation og ved at tage ansvar for vores arbejdsfællesskab.

De færreste har intentioner om at agere sexistisk, nedsættende eller ekskluderende, men nogle gange kan vores handlinger og ord kan opfattes sådan alligevel. Vi kan påvirke andre og deres trivsel med vores kommunikation.

Men sammen kan vi gøre en forskel. Ved at tage små, vigtige skridt i vores daglige kommunikation kan vi bidrage til et arbejdsmiljø, hvor sexismen, eksklusion og diskrimination ikke har plads. Ingen kan gøre alt, men alle kan gøre noget.

Hvad er dit næste skridt?

Københavns Kommunes politik for krænkende adfærd

Husk, at vi ikke accepterer krænkede adfærd i Københavns Kommune. Derfor har vi en politik om krænkende adfærd, se mere [her](#).

Som medarbejder kan du altid gå til din leder, arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, hvis du oplever noget som ubehageligt eller grænseoverskridende.

Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme

Hvis du har oplevet eller været vidne til seksuel chikane eller sexisme på din arbejdsplads, kan du også kontakte Enhed for anonym håndtering af seksuel chikane og sexisme. Enheden kan vejlede både i enkeltsager og om kulturen på din arbejdsplads.

Vil du læse mere?

Relevante links

Ambst-Thomsen, Sarah. 2023. *"Grænseoverskridelser i organisationer"*.

Arbejdstilsynet, *Krænkende handlinger – herunder mobning og seksuel chikane*.

Beskæftigelsesministeriet, *Arbejdsmiljølovens bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø: BEK nr. 1406 af 26/09/2020*.

Beskæftigelsesministeriet, *VEJ nr. 9746 af 30/10/2020 Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane*.

Everyday Sexism Project, *Sexisme*.

KVINFO, *Sexisme og seksuel chikane*.

Københavns Kommune, *Resultater fra undersøgelsen af sexistisk kultur og adfærd*

FIU-Ligestilling, *Din samlede guide til forebyggelse og håndtering af seksuel chikane*

FIU-Ligestilling, *Humor på arbejdspladsen, hvor går grænsen?*

Krøyer et al., *Sexisme på arbejde*

VIVE 2024, *Danskeres erfaringer med sexistisk adfærd og omgivelsernes reaktioner*

Vil du have flere værktøjer?

Relevante links

Arbejdsmiljø København, *Dialogkort til analyse af arbejdsmiljøet*

Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, *Plads til forskellighed*.

Metoder til at modarbejde diskrimination og krænkende adfærd

FIU-Ligestilling, *Arbejdshæfte til en chikanefri arbejdsplads*

Ligestillingsenheden, *Biasbevidst ledelse*

Ligestillingsenheden, *Vejledning i (køns)inkluderende kommunikation*