



OKTOBER 2020

INSPIRATIONSMATERIALE

SEXISME I KOMMUNALPOLITIK

– FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING

SEXISME I KOMMUNALPOLITIK

– FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING

Sexisme forekommer i dag i kommunalpolitik. Det er derfor vigtigt, at I i kommunalbestyrelsen tager stilling til, hvordan I fremadrettet forebygger og håndterer sexisme. Det er et svært og følsomt tema at tage fat på.

KL har udarbejdet dette inspirationsmateriale. Materialet indeholder en række temaer og spørgsmål, som I som kommunalbestyrelse kan tage afsæt i. Debatten kan med fordel suppleres med debatter i bl.a. fagudvalgene, i byrådets politiske grupper og i kredsen af gruppeformænd.

Kommunalbestyrelsen har en vigtig rolle som arbejdsgiver for ledere og medarbejdere i den kommunale organisation. Materialet her sætter ikke særskilt fokus på, hvordan I som kommunalbestyrelse kan varetage jeres arbejdsgiverrolle i forhold til sexisme i den kommunale organisation, men koncentrerer sig om det indbyrdes samarbejde og de relationer, I indgår i med embedsmænd, borgere og omverdenen.

Hvad er sexisme?

Sexisme handler overordnet om diskrimination og fordomme på baggrund af køn. Der findes ikke én definition, men langt de fleste

definitioner kredser om uønsket seksuel opmærksomhed og seksuelt krænkende handlinger.

Sexisme udøves af både mænd og kvinder og indebærer, at et andet menneskes værdighed krænkes ved en række seksuelle tilnærmelser af både fysisk og psykisk art. Det kan fx være spørgsmål, kommentarer eller vittigheder med seksuelle undertoner, billeder eller filmklip med seksuelt indhold, upassende invitationer til arrangementer, uønskede berøringer m.m.

Det kan være forskelligt fra person til person og fra situation til situation, hvad der opleves som acceptable omgangsformer, og hvad der opleves som sexisme. Derfor kan det i nogle tilfælde være svært at identificere, hvornår der er tale om sexisme. Sexisme kan også udøves uden en bevidst hensigt om at krænke. Det kan eksempelvis være tilfældet med ironi, vittigheder mv.

Sexisme er en stor psykisk belastning for de, der er udsat for det. Man kan være bange for konsekvenserne ved at tage det op og føle skam og skyld.

Politianmeldelse

Ved egentlig chikane, trusler og vold af seksuel karakter, skal der altid tages stilling til, om det har en sådan karakter, at politiet skal kontaktes.

Politiet vil foretage en politifaglig vurdering af situationen. Politiet vil også kunne rådgive i forhold til eventuel anmeldelse.

Politiet kan vurdere, om der er foregået overtrædelse af straffeloven mv., og om der derfor kan/skal ske strafferetlige foranstaltninger.

SAMSPILLET I KOMMUNALBESTYRELSEN

– FOREBYGGELSE OG HÅNDTERING

Undersøgelsen viser, at sexisme kan forekomme i hvervet som kommunalpolitiker – herunder i kommunalbestyrelsen, i fagudvalg, byrådets partigrupper, ad hoc-udvalg og i gruppeformændenes mødekreds mv.

Kultur er nøglen

Kommunalbestyrelsesmedlemmer er ikke beskyttet mod sexisme, på samme måde som det er tilfældet for chefer og medarbejdere med arbejdsmiljøloven. Derfor bliver det vigtigste bolværk mod sexisme i kommunalpolitik at skabe en kultur, hvor sexisme ikke accepteres.

Det kan starte med en dialog om jeres generelle omgangstone og adfærd. Det handler om kultur, og kulturændringer sker ikke fra den ene dag til den anden. Det kræver et opgør med indgroede vaner, opfattelser og perspektiver på, hvordan vi omgås og virker på hinanden. Alt sammen noget man typisk ikke er bevidst om, men noget man bare gør eller tænker.

For at kunne holde hinanden fast på en kulturændring kan der fx formuleres en sexismepolitik eller et kodeks. Det kan i den forbindelse være en god ide samtidigt at beslutte, hvordan og hvornår I første gang vil følge op på en sådan politik eller kodeks.

Sexisme er ikke begrænset til byrådssalen

Det er også vigtigt at være opmærksom på, at sexisme ikke kun forekommer i formelle sammenhænge såsom møder. Det er mindst lige så vigtigt at være opmærksom på, at sexisme også forekommer i de uformelle sammenhænge som i samværet i forlængelse af møder og ved sammenkomster af mere social karakter som middage, studieture og aftenarrangementer eller i forbindelse med konferencer.

Ingen må stå alene

Det er op til kommunalbestyrelsen at sikre, at kommunalbestyrelsesmedlemmer ikke står alene, og at der er struktur og rammer, der sikrer forebyggelse og håndtering af sexisme. Det handler både om, at alle kender handlemulighederne, at der er den nødvendige tryk-

hed til at kunne henvende sig, og at der bliver taget hånd om den enkelte. Når der ikke er lovgivning, beror det på aftaler og tillid.

Det er nødvendigt, at være konkret i forhold til:

- Hvor henvender man sig?
- Hvordan bliver der handlet?

Det kan være, at der skal være mere end et sted, man som kommunalpolitiker kan gå til. Det kan fx være til borgmesteren, udvalgsformanden, gruppeformanden eller måske kommunaldirektøren eller HR-afdelingen. Man kan også vælge at gøre det mere enkelt, så det er borgmesteren og/eller kommunaldirektøren, man går til.

Det skal aftales og stå klart, hvad der sker med en henvendelse. Hvem bliver indviet i sagen? Den, der har krænkede, kommunalbestyrelsen, byrådsgruppen, gruppeformanden, forvaltningen? Kan man forblive anonym? Kan en henvendelse resultere i en egentlig sag i kommunalbestyrelsen? Og kan man få bistand til at håndtere en evt. psykisk belastning?

Det er tilsvarende vigtigt, at de, man kan henvende sig til, er forberedte på, at der kan komme henvendelser – og hvordan de modtager dem. Aftal eksempelvis, at henvendelser kan ske ved en mail eller ved telefonisk kontakt. Det kan være en ide at lave en særlig mailgruppe, så man sikrer, at henvendelsen får den nødvendige opmærksomhed og ikke bliver væk i mængden af mails eller lign. Endelig kan der tænkes i at forberede, dem der skal tage imod henvendelser på, hvordan man bedst takler det. Det gælder alt fra rammer for samtalen, emner, reaktionsmønstre og handlemuligheder.

Der bør være konkrete retningslinjer for håndteringen af henvendelser, og alle i kommunalbestyrelsen bør kende dem. De, der oplever sexisme, er ofte bange for fx at blive stemplet, udelukket af fællesskaber eller blive set skævt til. Og det gælder ofte både den, der bliver udsat for sexisme og den, der bevidst eller ubevidst udsætter andre for sexisme.

SEXISME I MØDET MED ANDRE

Det er også vigtigt at handle på sexisme i mødet med fx embedsmænd, borgere og omverden – i offentlige debatter, på sociale medier og andre digitale platforme, i foreningslivet, i det offentlige rum og i samspillet med erhvervslivet. Uanset om det er et kommunalbestyrelsesmedlem, der udsætter eller udsættes for sexisme, skal der handles på det.

Kommunalbestyrelsen kan i disse tilfælde udarbejde et katalog over handlemuligheder. Er det fx sexisme på SoMe, kan man kommunikere, at man ikke ønsker indlæg, der har den karakter, man kan blokere enkeltpersoner, og man kan anmelde til Facebook og de andre sociale mediers tjenester. Er der derimod tale om en upassende tone eller adfærd på et debatmøde, kan kommunalbestyrelsen være enig om, at man står sammen om at sige fra over for den tone eller adfærd på mødet.

Heller ikke her må det enkelte kommunalbestyrelsesmedlem stå alene. Det er vigtigt at afklare, hvordan man kan dele sine oplevelser og med hvem.

I de tilfælde, hvor et kommunalbestyrelsesmedlem udsætter andre – borgere, embedsmænd, samarbejdspartnere – for sexisme, skal det tages lige så alvorligt. Hvordan skal man handle, hvor går man hen, og hvad skal der ske? I kommunalbestyrelsens drøftelse bør der sættes fokus på, hvordan sexisme påvirker embedsmænd, borgere m.fl., når et kommunalbestyrelsesmedlem – med den særlige position og magt, man har – overskrider en grænse.

Rundspørge blandt kommunalpolitikere om seksuelt grænseoverskridende adfærd

KL har i perioden fra den 29. september til den 7. oktober 2020 gennemført en undersøgelse af seksuelt grænseoverskridende adfærd i denne valgperiode. Undersøgelsen er sendt til landets kommunalbestyrelsesmedlemmer. I alt har 42 pct. besvaret spørgeskemaet.

Undersøgelsen viser, at 9 pct. af de kommunalbestyrelsesmedlemmer, der har besvaret spørgeskemaet, har oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd. Det er primært kvinder, som udsættes for seksuelt grænseoverskridende adfærd. I alt har 18 pct. af de kvindelige og 3 pct. af de mandlige respondenter været udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd.

Det er oftest andre politikere, der udsætter kommunalpolitikere for seksuelt grænseoverskridende adfærd. 79 pct. af de kvindelige respondenter, der har oplevet grænseoverskridende adfærd, har svaret, at det er andre politikere, der har udsat dem for det. Tilsvarende har 40 pct. af kvinderne oplevet seksuelt grænseoverskridende adfærd fra borgere, mens 13 pct. har oplevet det fra embedsmænd.

13 pct. af respondenterne har oplevet andre blive udsat for seksuelt grænseoverskridende adfærd i forbindelse med deres hverv som kommunalpolitikere. Heraf er det 88 pct., som har oplevet politikere udsætte andre for det. Mens 25 pct. har oplevet borgere udsætte andre for seksuelt grænseoverskridende adfærd, og 16 pct. har oplevet embedsmænd udsætte andre for det¹.

1) Det har været muligt at sætte flere krydser, og procenterne summer derfor ikke sammen til 100 pct. Svarmulighederne har været 'borgere', 'politikere', 'embedsmænd', 'andre' og 'ønsker ikke at svare'.

MULIGE TEMAER OG SPØRGSMÅL TIL DEN LOKALE DEBAT OM SEXISME

Hvis kommunalbestyrelsen ønsker at tage en debat om sexisme, og hvordan man forebygger og håndterer, så kan følgende temaer evt. inspirere:

- Hvad forstår vi ved sexisme? Og har vi et billede af, hvordan det påvirker, og hvad det indebærer for den enkelte?
- Forekommer sexisme hos os hhv. i kommunalbestyrelsen og/eller i relationen til embedsmænd, borgerne og samarbejdspartnere?
- Hvad kendetegner de sammenhænge, hvor det forekommer, og hvordan kommer det konkret til udtryk?
- Har vi i dag en kultur, hvor vi kan sige fra – eller hvad skal der til, for at vi får det?
- Hvordan kan vi stå sammen om, at de, der udsættes for sexisme eller overværer det, har kommunalbestyrelsens opbakning?
- Hvad skal være hovedlinjen i en sexismepolitik, der præciserer kommunalbestyrelsens holdning til sexisme? Hvordan kommunikerer vi den, og hvordan holder vi hinanden fast på den?
- Skal vi hos os formulere nogle konkrete retningslinjer for, hvordan vi forebygger og håndterer sexisme i vores indbyrdes samarbejde og i mødet med embedsmænd, borgere og samarbejdspartnere?



KL
Weidekampsgade 10
2300 København S
Tlf. 3370 3370
kl@kl.dk
www.kl.dk
 [@kommunerne](https://twitter.com/kommunerne)
 facebook.com/kommunerne